الإدارة

■ مجلة علمية ربع سنوية يصدرها إتحاد جمعيات التنمية الإدارية ■ المجلد ٤٧ ■ العدد الأول ■ يوليو ٢٠٠٩ ■

د . النحاس فى مؤتمر فكر جديد لإدارة الأزمات

ضرورة تدريب العاملين بالدولة على إدارة الأزمات



التجربة اليابانية والتطوير الإدارى فى مصر

هل تساهم الجمعيات الأهلية فى إيجاد فرص عمل للشباب؟



ضغوط العمل وأثارها النفسية

د . ماجد شوقى : زوال تداعيات الأزمة المالية على البورصة المصرية

إدارة الجودة الشاملة فى الجامعات



الجهاز الاداري وتكنولوجيا المعلومات

تعتبر المعلومات أحد الموارد الاستراتيجية في أى جهاز إداري، حيث لا يمكن أداء العديد من العمليات الأساسية أو اتخاذ أي قرار بدون الاعتماد على المعلومات، كما تعد المعلومات في الأجهزة الإدارية استثمارا يمكن استغلاله استراتيجيا للحصول على ميزة تنافسية. وعلى ذلك أصبحت الأجهزة الإدارية تنظر إلى نظم المعلومات كمجال يمكن من خلاله خلق الفرص أو إضافة قيمة لديها.

ولا شك أنه من الضروري إدراك التأثير الهائل للتطورات المتلاحقة في تكنولوجيا ونظم المعلومات على الأجهزة الإدارية الحكومية ، وانعكاس ذلك على الأنشطة المختلفة حيث أدى ذلك الى تغيير الكثير من أساليب تأدية تلك الأجهزة لأعمالها- ومن وسائل تحقيق تلك الأجهزة لأهدافها- و من المعتقدات التنظيمية السائدة.

و أصبح لزاماً في ظل التطور المتلاحق لتكنولوجيا ونظم المعلومات أن تعيد الأجهزة الإدارية الحكومية اكتشاف نفسها، وتراجع تقييم خدماتها، والتركيز على طالب الخدمة .

وسوف يتوقف نجاح تلك الأجهزة على نحو أكثر من ذي قبل على فهم طبيعة التغير وسباق التكنولوجيا واستخدامها على نحو يوظف مزاياها.

إن بناء نظم حديثة للمعلومات في الأجهزة الإدارية الحكومية أصبح ضرورة ملحة لا بد منها، حيث تعتبر مصدراً لقوة تلك الأجهزة الإدارية مما يساهم في تحسين كفاءتها وفاعليتها في الأداء. وعلى ذلك يجب على الأجهزة الإدارية الحكومية أن تقوم بتطوير سياسات واستراتيجيات موارد المعلومات لديها وتحفيز عملية الانتفاع من أنظمة المعلومات بما يتماشى وينسجم مع التطورات الحادثة، لتحقيق نمو أكثر فاعلية في الخدمات الحكومية.

وسوف يؤدي التباطؤ في مسايرة هذه التغيرات في الوقت المناسب الى عواقب تتصل بقدرة الأجهزة الإدارية الحكومية على توفير الدعم الفعال للتنمية والاقتصادية والاجتماعية في الاجهزة الادارية .

وهذا يتطلب تطوير وتعزيز الثقافة المعلوماتية لشاغلي الوظائف القيادية والاشرافية و تطوير النظم المتبعة في توفير تكنولوجيا المعلومات و تكوين رؤية تكنولوجية موحدة على مستوى كل المؤسسات الحكومية على ان تشكل رؤية جديدة عند العاملين والمديرين تتجاوز الطرق التقليدية وبشكل خاص نظم واساليب العمل وطرق التعامل مع البيانات والمعلومات بحيث تركز على ربط تكنولوجيا المعلومات بأهداف واحتياجات الادارة من المعلومات والتقارير والاحصاءات والنماذج التي تسهل مهمة اتخاذ القرار وربط استخدام تكنولوجية المعلومات بتغيير اسلوب تفكير العاملين وتغيير الذهنية في التعامل مع البيانات والمعلومات ، ايجاد طرق عمل جديدة وتدريب مستخدمي التكنولوجيات المختلفة في مختلف ادارات الوحدة التنظيمية على عمليات نقل وتبادل المعلومات مع الاقسام والادارات الاخرى والمؤسسات الأخرى في الدولة و التدريب على كيفية استخدام التفكير الاستنباطي في مجال تكنولوجيا المعلومات بحيث لاستخدامها بطريقة مخالفة للطرق التقليدية .

و لذلك يجب مراعاة الجهات عندما تقوم بشراء واقتناء الأجهزة والبرامج وإجراء التدريب ودورات لغة ودورات على استخدام تكنولوجيا المعلومات ما سوف تحققه من نتائج جيدة وهنا يجب تنظيم إجراءات توفير واختيار الأجهزة والبرامج بحيث تراعي، أن يسبق الانفاق إعداد دراسات تتضمن نوعية الأجهزة والبرامج والنظم اللازمة لأداء العمل وتكاليف نقل أوتعديل وتطوير الأجهزة من فئة تكنولوجية الى فئة أعلى حسب حاجة العمل و أن يواكب توفير التكنولوجيا المختلفة أدوات القياس اللازمة لتحسين المردود الناتج عن استخدامها والتأكد مع عدم الوقوع في وهم الانبهار التكنولوجي واقتنائها ثم نلعب بها أونستمع إلى الأغاني .

د. صفوت النحاس



مجلة علمية ربع سنوية يصدرها اتحاد جمعيات التنمية الإدارية
• المجلد ٤٧ • العدد الأول • يوليو ٢٠٠٩ •

فى هذا العدد

قواعد النشر

■ تصدر مجلة الإدارة عن اتحاد جمعيات التنمية الإدارية كل ثلاثة شهور وتقبل المجلة البحوث المقدمة فى كافة المجالات المتصلة بالعلوم الإدارية باللغة العربية أو الأجنبية.

■ تكتب البحوث على الحاسب الآلى ببرنامج Word ويقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية من البحث ونسخة على القرص المدمج CD

■ تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ.

■ تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والإسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة .

■ تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.

ـ كل ما ينشر أو يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز إعادة نشره بأي طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابى من إدارة المجلة.

ـ تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده إدارة المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد أولويات النشر.

ـ للمجلة الحق فى قبول أو رفض نشر أي موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها أو نشرها.

الاعلانات

■ يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة أسعار الاعلانات المعتمدة من المجلس الاعلى للصحافة

المراسلات

■ ٢ ش الشواربى. قصر النيل. القاهرة.
ت: ٠٢/٢٣٩٢٢٠٥١ فاكس: ٠٢/٢٣٩٢٢١٠٠



غلاف المجلة

الاشتراكات

- داخل جمهورية مصر العربية

عشرون جنيها شاملة مصروفات البريد لنسخة واحدة أربعة أعداد .

- خارج جمهورية مصر العربية

ثمانون يورو سنويا عن أربعة أعداد وعشرون يورو عن العدد الواحد شاملة مصروفات البريد.

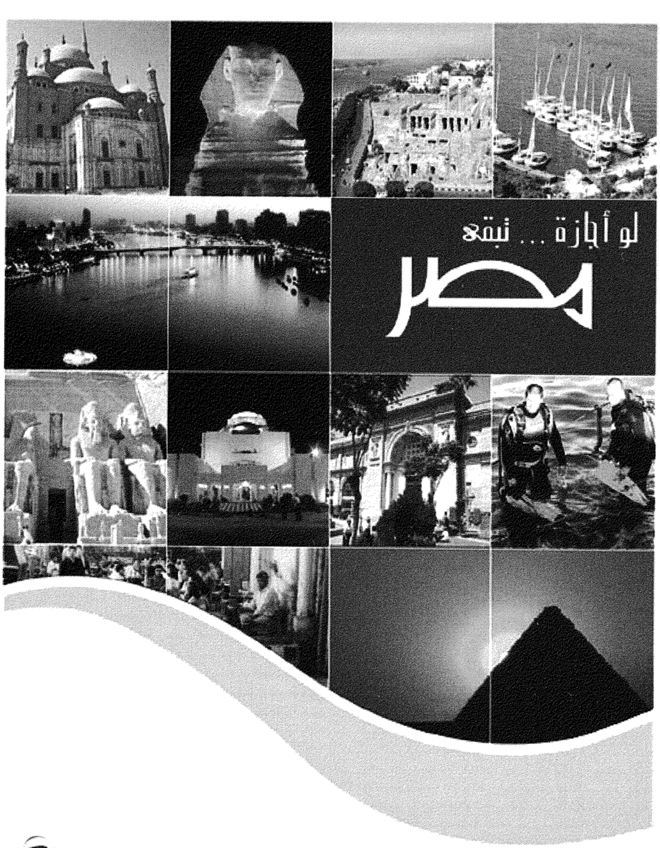
- تسدد الاشتراكات نقداً وبموجب شيك باسم السيد أمين صندوق مجلة الادارة (اتحاد جمعيات التنمية الادارية)

اتحاد جمعيات التنمية الإدارية

- جمعية القادة الاداريين ٢٢ شارع عدلى . القاهرة .
- جمعية إدارة الأعمال العربية . ٧ شارع الفضل من شارع طلعت حرب . القاهرة
- جماعة الادارة العليا . القاهرة ١١ شارع سراى الأزبكية.
- الجمعية العربية للإدارة . مدينة نصر . عمارات العبور ٦١ شارع صلاح سالم . .
- جمعية العلاقات العامة العربية . الزمالك . ٩ شارع الجبلاية عمارة لؤلؤة
- الجمعية المصرية للإدارة المالية . عمارات المقاولون العرب (بلوك أ . ب أغا) . القاهرة.
- الجمعية المصرية لإدارة الأعمال الدولية . ١٣ ميدان سفنكس . المهندسين الدور الثانى .
- الجمعية المصرية للادارة المحلية.
- الجمعية المصرية العلمية للإدارة ٣٠ شارع رمسيس . القاهرة.
- الجمعية العلمية العربية للنقل
- الجمعية العربية للإدارة العامة . ١٤ شارع رمسيس . القاهرة .
- جمعية الهندسة الإدارية ٢٨ شارع رمسيس . القاهرة.
- الجمعية المصرية لتكنولوجيا التسويق.
- جمعية الاستشارات المصرية . ٣٦ شارع شريف . القاهرة .
- الجمعية المصرية لتطوير التعبئة والتغليف . ١ شارع سراى المنيل . شقة ٦٠١
- الجمعية العامة للتنظيم والادارة والتنمية . مدينة نصر ص . ب . ٨٠١٩
- الجمعية المصرية للادارة والتنمية المستدامة امتداد مدينة ١٥ مايو المجاورة التاسعة المنطقة السابعة عمارة ١٥
- جمعية التدريب والتنمية.
- جمعية الصفوه للرعاية الاجتماعية وتنمية البيئة .

رقم الإيداع بدار الكتب : ١٩٦٩/١١٠

طبعت بمطابع دار أخبار اليوم شارع الصحافة



الهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحى
Egyptian Tourist Authority
ETA

فى مؤتمر دور الأدارة فى مواجهة الأزمة المالية العالمية

د. النحاس: ضرورة تأهيل البنوك المصرية لمواجهة المخاطر المصرفية النقدية



رأس الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة مؤتمردور الادارة في مواجهة الأزمة المالية العالمية (نحو فكر جديد لإدارة الأزمات) الذي نظمته الجمعية العامة للتنظيم والادارة حيث أكد أن الأزمة العالمية من المتوقع أن تطيح بنظم اقتصادية عالمية وأن تصل تداعياتها إلى الكثير من أنحاء العالم. فلقد انهارت مؤسسات مالية ضخمة، بعد سنوات طويلة من النجاح، واضطرت مؤسسات أخرى للاندماج خشية السقوط.

يجب إزالة العوائق الجمركية والإدارية لمشروعات المناطق الحرة

ولقد قدَّرت بعض المصادر المالية خسائر الرهن العقارى بنحو «٣٠٠» مليار دولار فى أمريكا وحدها، و«٥٥٠» مليار دولار فى دول العالم الأخرى. فبدأت الدول وبخاصة الغنية تضخ الأموال بالمليارات إلى الأسواق المالية لإسناد السوق وتوفير السيولة لتحريك عملية الاقتصاد، بل إن بعضها تدخلت مباشرة لدرجة وصلت إلى حد التأميم لبعض المصارف كما حدث فى بريطانيا.

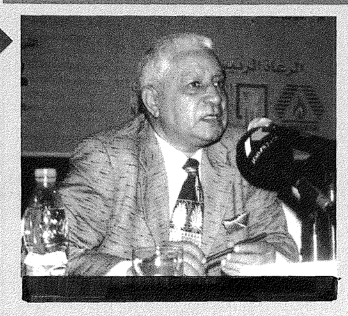
وأضاف د. النحاس أن «الأزمة ستؤثر سلباً على الدول النامية التى تواجه بالفعل ضغوطاً على ميزان المدفوعات لأن الأسعار المرتفعة تؤدى إلى تضخم فواتير الواردات.

وقال د. النحاس إن مؤسساتنا المصرية تواجه تحديات كبيرة تفرضها الأزمة المالية العالمية فى ظل نظام عالمى جديد يحيا فى عصر العولمة وحرية الأسواق.. حيث تفتقر بعض قواعده إلى العدالة والإنصاف.. وما ينطوى عليه ذلك من انعكاسات سلبية على مؤسساتنا بمختلف أنواعها ومن بينها تراجع معدلات الاستثمار الأجنبى والصادرات والسياحة ودخل قناة السويس وتحويلات المصريين بالخارج والاقتراض الخارجى والمعونات الخارجية. ورغم تلك الآثار السلبية إلا أنه بفضل من الله أولاً ثم بما اتخذته الحكومة المصرية من إجراءات اقتصادية ومالية أعادت التوازن إلى السوق المالى والمصرفى فى مصر وساعدت على تقوية القدرة التنافسية للصادرات المصرية واحكام الرقابة على مصادر استثمار أموال البنوك فى الخارج. جعلت تأثيرات تلك الأزمة على الاقتصاد

إعداد : جمال سيد عبد العال



الإجراءات التى إتخذتها الحكومة ساعدت على زيادة القدرة التنافسية للصادرات المصرية



المصرى محدودة للغاية.

لقد خطت مصر خطوات إيجابية على طريق الإصلاح الاقتصادى.. وقطعت شوطاً كبيراً على طريق التنمية الشاملة المستدامة.. وحققت إنجازات عديدة على مختلف محاور الإصلاح.. ووضعت السياسات النقدية والمصرفية، وتطوير البورصة المصرية.. واجتذاب المزيد من الاستثمارات.. ورفع كفاءة الاستثمار لتنمية أصول المجتمع والاهتمام برفع درجة النمو فى القطاع الصناعى.. وزيادة الطاقات الإنتاجية.. ضمن أولويات السياسة العامة للدولة.. حيث أصبحت تلك القضايا من المحاور الأساسية للإصلاح الاقتصادى فى مصر. ولكن ومازال التحدى كبيراً للحفاظ على مستويات النمو المرتفعة التى حققناها والتى جاوزت فى الربع الثانى من العام المالى الحالى ٨٪ خاصة فى ظل تلك الأزمة العالمية الطاحنة التى أحاطت بالعالم.

تغييرات جذرية

وإن الخروج من هذه الأزمة العالمية وتداعياتها المستقبلية إنما يتطلب تغييرات جذرية وضرورية لتصحيح مسار الاقتصاد العالمى، وهذا يستدعى ضرورة تكاتف المجتمع الدولى بكافة مستوياته الاقتصادية لوضع أسس ومعايير جديدة مقبولة دولياً وآليات للتعاون وإجراءات مشتركة فى حالة وقوع أزمات تقوم على الشفافية والنزاهة ومسئولية الإدارة عن المخاطر والممارسات السليمة فيما يتعلق بالضوابط المصرفية وذلك من أجل إعادة التوازن الطبيعى بين النظام المالى والاقتصادى الحقيقى، واستعادة الثقة فى النظام المالى واصلاحه، وتعزيز الرقابة عليه للتغلب على هذه الأزمة ومنع وقوع أزمات مستقبلاً من خلال نظم الإنذار المبكر، والترويج للتجارة العالمية، والاستثمار العالمى، والحفاظ على مشاركة سوق العمل وتحسينها ورفع الطاقات الكامنة الإنتاجية للإقتصاد من خلال الاستثمار فى المهارات وأساليب الابتكار والبنى التحتية وتوطيد الرخاء وبناء اقتصاد شمولى وصديق للبيئة ومستدام.

رفع الرقابة

وتحدث أ.محمد عبدالحكيم أمين عام المؤتمر فى الجلسة الافتتاحية عن الأزمة المالية التى بدأت منذ أيام مرجريت تاتشر رئيس وزراء المملكة المتحدة ورولاند ريجان رئيس الولايات المتحدة الأمريكية على أساس رفع الرقابة على المؤسسات المالية والبنوك وشركات التأمين.. ثم تفاقمت المشكلة وانعكست على الاقتصاد العالمى فى فترة العولمة.. وهذا الذى يؤكد الانهيار المالى فى المؤسسات المالية ومؤسسات المحاسبة العالمية.. وقد نجت مصر من هذه الأزمة لسببين هما:

الأول: وجود رقابة البنك المركزى على جميع البنوك فى مصر.

الثانى: إنشاء الهيئة العامة للرقابة المالية على المؤسسات غير المصرفية.. وهذان السببان أنقذا الاقتصاد المصرى من توحش الرأسمالية.. ولعلكم تذكرون اليهودى الأمريكى الذى نصب على عدة مؤسسات عالمية وأوروبية وآسيوية بقيمة ١٦٥ مليار دولار وتم الحكم عليه بالسجن فى الولايات المتحدة بخمسين عاماً سجناً واستطاعت الحكومة الأمريكية الحصول منه على ٦٥ مليار دولار.. فضلاً على شراءها عشرات الديون من كبرى الشركات الأمريكية.. وهذه الأزمة تؤكد الآثار السلبية على العولمة.

ووجه أمين عام المؤتمر فى كلمته الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور صفوت النحاس لرعاية المؤتمر ورئاسته.. وقال أسمحوا لى أن أطلعكم على معلومات، وليست انطباعات عن سيادته.. فهو رجل سياسى من الطراز الأول يعمل بين الجماهير ويساندها فى مطالبها العادلة.. فقد وفر لأبناء محافظة المنوفية وظائف البعض الآخر ساعده على الحصول على شقق سكنية فضلاً على رئاسته لجمعية الصفوة بمحافظة المنوفية التى تقدم خدمات جليلة لأبناء المحافظة على سبيل المثال إرسال قوافل طبية للقرى.. وتقديم [illegible]م مالى شهرياً لبعض الأسر الفقيرة.. وكذلك رسوم المدارس وقيمة الكتب الدراسية والشنط.. وآخرها تنفيذ دورة تدريبية لمدة ثلاث أيام بالمحافظة بالتعاون مع اتحاد الجمعيات الأهلية.

وتحدثت الأستاذة عفت البهى وقالت: فى إطار الدور الذى تلعبه الجمعيات الأهلية فى تنمية المجتمع ومسئوليتها نحو مساندة الحكومة وتخفيف ما يقع على كاهلها من أعباء.

تهتم الجمعية العامة للتنظيم والإدارة والتنمية بتناول الموضوعات المتضمنة التحديات والمشاكل التى تواجه المجتمع وتؤثر على مسيرته التنموية ويكون من نتائجها تداعى المستويات الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين.

وتهدف الجمعية من خلال عقد هذا المؤتمر أن تلقى الضوء على المشاكل التى نتجت عن الأزمة المالية العالمية وتأثيرها على الاستثمار والمؤسسات المالية فى مصر، محاولة بذلك إيجاد الحلول الملائمة لمواجهة هذ الأزمة.

وقد تناول المؤتمر العديد من الموضوعات: المشاكل التي تواجهها المؤسسات المالية والبورصة في ضوء الأزمة المالية العالمية



٨٪ نسبة النمو فى الربع الثانى من العام المالى رغم الأزمة المالية

وكيفية مواجهتها ، المشاكل التي تتعلق بالبنوك والجهاز المصرفي. المشاكل التي تواجه البورصة المصرية. البورصة المصرية وأفاق تطويرها التطورات التشريعية الأخيرة في سوق رأس المال ، دور التجارة الإلكترونية في زيادة كفاءة وفاعلية البورصة ، دور الإدارة في رفع كفاءة الاستثمار والبورصة. قانون ضمانات وحوافز الاستثمار في الميزان،مشاكل المعاملة الضريبية للاستثمار الداخلي والمناطق الحرة ، أثر القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ على جذب الاستثمار ،المعاملة الجمركية للمشروعات العاملة في المناطق الحرةالأستاذ المحور الرابع : القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٩ والقرارات الجمهورية المتعلقة بتطبيق بشأن الهيئة العامة للرقابة المالية .

وبعد الجلسة الافتتاحية تناولت جلسات المؤتمرمناقشة العديد من أوراق العمل وفي ورقة عمل **عن دور الإدارة في مواجهة الأزمةالاقتصادية العالمية وانعكاساتها المحلية (حوكمة البورصة المصرية) تحدثت الاستاذة حنان سعد عبد الملاك (خبير مالي واقتصادي)** وقالت أن الأزمة الاقتصادية العالمية كان لها انعكاسات محلية على بعض أوجه النشاط الاقتصادي وعلى الأخص البورصة المصرية، الصادرات، السياحة، إيرادات قناة السويس، تحويلات العاملين في الخارج، معدل النمو الاقتصادي، الاستثمار الأجنبي المباشر، المعونات الاقتصادية، قطاع التأمين، قطاع العقارات وأسعار الواردات وخاصة الواردات الغذائية. وتقدر الخسائر التي يمكن أن تلحق مصر نتيجة الأزمة المالية العالمية ما بين ١٥-٢٥ مليار جنيه ويتوقع البعض أن تزيد على ذلك إذا طال أمد هذه الأزمة.

وتبرز هنا عدة أدوات يمكن أن تستعين بها الإدارة في تدارك الأزمة الاقتصادية واتخاذ إجراءات وقائية لمواجهتها مثل:

أ. التخطيط المالي والتحليل الهيكلي وشيوع ثقافة مواجهة الأزمات

ب. الاهتمام بالعنصر البشري وزيادة فاعلية وتنمية الإبداع والتميز بالنسبة له.

ج. إدراك المخاطر المالية والإدارية بتقنيات الرؤيا المستقبلية الصحيحة وقياس أثارها وأبعادها بدقة.

د. استخدام المنهج العلمي في اتخاذ القرارات.

ل. مراعاة الشفافية والإفصاح ومراعاة مصالح كل من حقوق الملكية وأصحاب المصالح الأخرى.

م. تطوير وإعادة هندسة الهياكل التنظيمية.

ن. الهندسة المالية الإدارية لمواجهة الأزمات وإدارتها خلال التغيرات والإختلالات الجسيمة.

هـ. إنشاء واستحداث علوم وتقنيات جديدة مثل موازنات تفادي الأزمة المالية في المؤسسات وتحويلها إلى فرص.

و. حصر الموارد المملوكة للوحدات أو الدولة وتفعيل تحويلها إلى قيمة واعتبارها رصيد لمواجهة الأزمات وحسن استخدامها.

ي. تحويل الإسراف والخسائر والضياع والفاقد في الوحدات أو على المستوى القومي إلى عائد وتوظيفه لخدمة التنمية ومواجهة الأزمات للوصول إلى أكبر عائد على مستوى الوحدات أو على مستوى الدولة.

وإن ما حدث لم يكن بالدرجة السيئة جداً بالنسبة للإقتصاد المصري وأقل كثيراً من الأزمات التي واجهتها الدول الأخرى وعلينا أن نجهز الآليات التي تواجه بها الأسوأ مع تيقظ وتبصر حتى لا تأتي الحلول بعد فوات الأوان.

كما يجب التخلص من الموروثات السيئة والأنماط السلبية والممارسات الإدارية الفاشلة والتي لا تستند إلى فكر أو حس سليم ليصبح طريقنا ممهداً لاستخدام تذكرة سفر في اتجاه واحد هو اقتباس ومحاكاة التميز والإبداع ولا يسمح بمرور الظواهر السلبية التي طالما عانينا منها لفترات طويلة. كما يجب تطويع كل الأجهزة والسياسات لتحقيق الأهداف المرجوة.

وإعادة النظر في القوانين الاقتصادية والمالية التي أسفرت الأزمة المالية العالمية عن عدم صلاحيتها للتطبيق. أن علم إدارة الأزمات لم يعد ترفاً وإنما أصبح من أهم العلوم الواجب تدريسها في الكليات والمعاهد العليا ليتصدر المعرفة كأهم فرع من فروع علم الإدارة.

وقدم الدكتور فكرى فؤاد رئيس المجموعة الدولية لنقل التكنولوجيا ورقة عمل حول"نحو فكر جديد لادارة الازمة الاقتصادية العالمية و اثرها على الاستثمار فى مصر"

حيث أشار الى أن التجارة الالكترونية تعتبر واحدة من اهم مقومات الاقتصاد العالمى حيث تطور استخدام الانترنت ووسائل الاتصالات المتعدده لتدخل فى الانشطة الاقتصادية وتعاملات البنوك و بورصات الاوراق المالية ، يمكن تعريف التجارة الالكترونية بانها هي عملية إقحام تكنولوجيا المعلومات و خاصة الإنترنت في المعاملات بين المستهلك والمقدم للخدمة و إقحامها أيضا في عملية تسويق وابتكارالمنتوج أي إحتوائها في حلقة الإنتاج وذلك يكون في أحسن الظروف بداية من المزود بالمواد الخام وانتهاء بالمستهلك .

التجارة الإلكترونية عبارة عن مفهوم متكامل لا يقتصر فقط على القيام بالتعاملات التجارية باستخدام الوسائل الإلكترونية، بل يتعدى ذلك ليشمل كل من عملية التصنيع والإنتاج وذلك من خلال تقليل الوقت المطلوب لإنجاز أو إتمام سلسلة من الأعمال. كما تعمل التجارة الإلكترونية على إتاحة الاستجابة لطلبات السوق بسرعة من خلال التعامل والتفاعل مع العملاء. إضافة إلى أنها تعمل على تسهيل وتبسيط العمليات ووضوح في إجراءات العمل من اجل إتمامها بالطريقة المرجوة وتثبت التقارير أن دول العالم الثالث هى الاقل استخداماً للانترنت فى مجال الاقتصاد والتجارة الالكترونية .

وقدم الدكتور سمير سعد مرقس أستاذ المحاسبة والضرائب بالجامعة الأمريكية ورقة عمل حول أثر القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ على الاستثمار وأشار الى أن القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ فتح أعتمادين أضافيين بالموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ وتضمن هذا القانون تعديل البند ١/٨ من المادة الأولى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة وإضافة البند ١٨،١٩ من المادة الأولى من قانون رسم تنمية الموارد المالية للدولة كما تضمنت المادة الخامسة من هذا القانون زيادة فئات الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ وتعديلاته.

كما تضمنت المادة التاسعة من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩١ الخاص بإعفاء أذون الخزانة من الضرائب. وتضمنت المادة العاشرة من هذا القانون إضافة نقرة جديدة إلى المادة ٢٩ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ نصت على عدم جواز الترخيص بإقامة مشروعات بنظام المناطق الحرة في مجال صناعات الأسمدة، والحديد والصلب، وتصنيع البترول، وتصنيع ونقل الغاز الطبيعي.

ونصت المادة الحادية عشر إنهاء تراخيص مشروعات الاستثمار بنظام المناطق الحرة في المجالات السابقة.

والغاء الإعفاءات المقررة لبعض المشروعات العاملة في المناطق الحرة وأثره على جذب الاستثمارات في هذه المجالات.

- نصت المادة العاشرة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ على أن " يضاف إلى المادة (٢٩) من قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ فقرة أخيرة نصها الأتي : وفى جميع الأحوال لا يجوز الترخيص بإقامة مشروعات بنظام المناطق الحرة في مجال صناعات الأسمدة ،والحديد والصلب ،وتصنيع البترول ،وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعي".

٢- نصت المادة الحادية عشر من القانون السابق على أن:

أولا : تنهى جميع تراخيص مشروعات الاستثمار بنظام المناطق الحرة فى مجال صناعات الأسمدة ،والحديد والصلب ،وتصنيع البترول ،وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعي ، القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون ، وتسرى في شأنها - فيما لا يتعارض مع ذلك - أحكام القانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ودون أن تتحمل بأية أعباء إضافية ، وتلتزم الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ومكاتب السجل التجاري بالتأشير بما يفيد ما تقدم واعتماد ما يترتب عليه من آثار.

ثانيا : لا يترتب علي إنهاء تراخيص المشروعات المشار إليها في البند السابق سداد أية ضرائب أو رسوم جمركية أو ضريبة مبيعات عما استوردته من معدات وآلات وأجهزة وخطوط إنتاج وأجـزائها وقطع غيار لازمة لها اقتضاها نشاط المشروع ، كما لا يترتب علي هذا الإنهاء أي مساس بحقوق العاملين في المشروع .

وإذا كان المشروع مازال تحت التأسيس ولم يستكمل استيراد المعدات والآلات والأجهزة وخطوط الإنتاج وأجزائها وقطع غيارها ، اللازمة لبدء نشاطه ، فيعفي ما يستورده منها من الضرائب والرسوم الجمركية وضريبة المبيعات مما يكون لازما لبدء النشاط ، وذلك لمدة ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون أو حتى بدء النشاط أيهما أقرب .

غموض النص وتضارب التفسيرات حوله :

وذلك تدرعا بأن هذه المشروعات كثيفة لاستخدام الطاقة ومن ثم تم نقلها للداخل حتى تعامل بأسعار الطاقة العادية

هذا القول مردود عليه بأنه كان يمكن للربح هذا الموضوع من خلال المادة تسعير الطاقة للمشروعات العاملة في المناطق الحرة وليس إيقاف التراخيص لهذه المشروعات أو نقلها إلي داخل البلاد .

نصت المادة الحادية عشر علي إنهاء جميع التراخيص الممنوحة لهذه المشروعات وهذا النص منتقد لأن المستثمرين اتخذوا قرار الاستثمار في هذه المشروعات اعتمادا علي المزايا والإعفاءات الممنوحة لها في المناطق الحرة ، إضافة إلي أن هذا القانون يتعارض مع الاتفاقيات الدولية في مجال حماية وتشجيع الاستثمار والتي تعمل علي المحافظة علي المزايا التي حصل عليها المستثمرين وعدم المساس بها أو الممايزة غير المبررة فيما يحصلون عليه من مزايا بالمقارنة بباقي المستثمرين سواء من الوطنيين أو الأجانب .

أخذت مصلحة الضرائب والهيئة العامة للاستثمار موقفا متضاربا مع النص الوارد في المادة الحادية عشر من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ حيث أن تنص هذه المادة علي أن " ... وتسري في شأنها - فيما لا يتعارض مع ذلك - أحكام قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ، ودون أن تتحمل بأية أعباء إضافية ، وتلتزم الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ومكاتب السجل التجاري بالتأشير بما يفيد ما تقدم واعتماد ما يترتب عليه من آثار ... " .

النص السابق لا يفيد من قريب أو بعيد إلغاء الإعفاءات المقررة لهذه المشروعات بل أكدت سريان قانون ضمانات وحوافز الاستثمار عليها ومن ثم تظل متمتعة بالإعفاء وأكدت علي ذلك نفس النصوص بما تقرره من عدم تحملها أي أعباء إضافية وعلي الهيئة اعتماد ما يترتب علي ذلك من آثار .

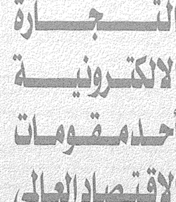
وذهبت الهيئة العامة للاستثمار إلي أن الشركات التي تعمل في الأنشطة السابقة وانتقلت إلي الاستثمار الداخلي زال عنها الإعفاءات المقررة في القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ .

والموقف السابق يتعارض مع ما استقر عليه إفتاء مجلس الدولة وما استقر عليه التطبيق من أن انتقال المشروعات من المناطق الحرة لا يترتب عليه تأثير علي الإعفاءات الممنوحة لها ولكن تأثيره يمتد إلي مدة الإعفاء مقيد بالمكان أو المنطقة التي انتقل إليها الاستثمار أو المشروع (أي ٥ أو ١٠ أو ٢٠ سنة) حسب الإعفاء المقرر قانونا لهذه المنطقة .

ذهبت بعض الآراء إلي أن القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ كان يهدف إلي زيادة الموارد المالية للدولة وعلاج قصور الموارد وتدبير موارد إضافية ولما كانت المشروعات السابقة في حالة خضوعها سوف تدر متحصلات ضريبية بمئات المليارات ومن ثم جاء تفسير مصلحة الضرائب والهيئة العامة للاستثمار مسايرا لهذا الاتجاه ولكنه للأسف الشديد لا يعكس التفسير الصحيح لنصوصه .

ثم عرض الدكتور رشدي صالح عبد الفتاح صالح باحث اقتصادي مصرفي ورقة عمل عن أثر الأزمة المالية على الجهاز المصرفي المصري وقال يعتبر القطاع المالى بصيغه عامه و القطاع المصرفى بصيغه خاصه من القطاعات الحيويه و المؤثره فى الاقتصاديات العالميه ، باعتباره مرآه تعكس التطورات و الظروف الاقتصاديه التى يمر بها العالم ، و هو قطاع ذو علاقات متشابكه مع القطاعات الاخرى يؤثر فيها و يتأثر بها سواء فى الداخل او فى الخارج و يؤدى ذلك الى سرعه انتقال الازمات المصرفيه عبر بلدان العالم المختلفه و خاصه فى ظل عالميه الاسواق الماليه ، و التحرر من قيود التى تعوق كافه الانشطه ، وزاله الحواجز التى تمنع بعض المؤسسات الماليه من العمل فى قطاعات معينه ، و الاتجاه الى تطور و اداره مخاطر الاقراض ، كل هذا فى ظل تزايد حده المنافسه الدوليه فى هذا القطاع مع السعى لاستقطاب رؤوس الاموال الاجنبيه مع ظهور الكيانات المصرفيه العملاقه ، و ذلك جعل البنوك تتجه الى ميادين وانشطه غير مسبوقه و متسعه مع اجل تعظيم الفرص و زيادة المكاسب ، و لقد حدث عده تطورات فى قطاع البنوك عالمياً من اهميها :

التقدم فى مجال الاتصالات و المعلومات ، عزز قدره البنوك والمؤسسات الماليه على النمو السريع





فى سوق الاوراق الماليه ، ويساعد التقدم التكنولوجى على الغاء القيود بين القطعات والدول و الحد ن من القيود الرسميه الخاصه بتدفقات رؤوس الاموال و العديد من المنتجات التمويليه الحديثه .

توسع البنوك فى تقديم الخدمات الغير تقليديه التى تتوائم مع ايقاع العصر ، فظهر المشتقات الماليه و توسعت البنوك فى استخدامها .

برغم من اتساع دور الرقابه و الضوابط الماليه العالميه التى تبناها بنك التسويات الدوليه B.S.I

الا انه ثبت مخالفته فى كثير من الاحيان بمعرفه البنوك العالميه مع ضعف أنظمه الرقابة المطبقه

٥ . ساعدت العوامل السابقه على تجاوزات فى عمليات البنوك و سعيها الى الكسب السريع مستفيده من ثورة الاتصالات و المعلومات مما ادى الى حدوث الازمات المصرفيه و انتقالها من دول الاخرى ، و من قاره الى اخرى بسرعه لم تكن متوقعه .

ومن أسباب الازمه الماليه:

١- النمو الضخم للقروض العقاريه :

٢ - زيادة عمليات التوريق securit1zatlon

٣ - المشتقات الماليه DERVITIVIES

و لقد أدت الاسباب السابقه الى حدوث الازمه الماليه العالميه ومن الاسباب المصرفيه :-

يعد القطاع المصرفى من القطاعات الحساسه التى تتاثر بالازمات بسرعه عن غيرها لطبيعه تعاملاتها المتعدده و لذلك تنتقل من لبنك الى اخرنظرا للعلاقات المتشابكه بين وحداه الجهاز المصرفى عالمياً

وتنشأ الازمات المصرفيه غالباً بسبب التدهور فى نوعيه الاصول ، و اهم مؤشراتها زياده نسبه القروض الرديئه (الغير محصله) الى حافظه البنوك و التقلبات الكبيرة فى اسعار الاسهم و العقارات ، و عادةً عند حدوث الازمات يتسارع المدعون لسحب ارصدتهم من البنوك ، مما يعجل بالانتشار الازمه و يؤدى الى توسعها و يستدعى ضرورة تدخل الدوله لحلها وأوضح الباحث كيفية مواجهة الآثار المتوقعة للأزمة على البنوك فى مصر :

باستعراض البيانات المتاحة عن البنوك فى مصر نجد أن البنوك تمر بفترة ركود فى العمل نتيجة التباطؤ الإقتصادى , وسوف يؤدى نقص تحويلات المصريين فى الخارج والتوقعات بحدوث حالات تعثر فى بعض القطاعات مثل مثل السياحة و الصناعات التحويلية والتمويل العقارى إلى نقص فى الودائع وخاصة بعد تخفيض سعر الفائدة لتشجيع الإستثمار بالإضافة إلى عدم قدرة القطاع العائلى على سداد مديونات التجزئة المصرفية التى توسعت البنوك فيها للتغلب على تراجع منح الإئتمان بعد حالات التعثر وتزايد المديونيات

وسائل مواجهة الأزمة المالية :

التوسع في جذب المدخرات بإعادة النظر في سعر الفائدة ,و في الوقت نفسه تشجيع الاستثمار بمنح حوافز ضريبية أو تسهيلات إدارية. التوسع في جذب و تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة بكل الوسائل ,و لقد قام البنك المركزي المصري بخطوة جيدة و هي إعفاء القروض الممنوحة لها من نسبة الاحتياطي و تشجيع الصندوق الاجتماعي للتنمية للتوسع في الإقراض عن طريق تقديم الدعم و المساعدة من قبل البنوك

التوسع في دعم التمويل العقاري وفق الضوابط السليمة ليكون آداة جذب تشجع الصناعات القائمة عليه و التي يبلغ عددها (صناعة التشييد) أكثر من مائة صناعة و حرفة.

تشجيع البنوك العربية للاستثمار في مصر ومحاولة جذب أموال الصناديق السيادية العربية و خاصة بعد تعرضها لخسائر ضخمة في الخارج و الاستثمارات العربية ,و لقد أصبحت الظروف أكثر ملائمة الآن و خاصة بعد حدوث الأزمة و الأحداث العالمية.

إعادة النظر في ضوابط منح الائتمان و تيسير إجراءات تمويل

المشروعات PROJECT FINANCE القائمة على جدوى المشروعات تماشيا مع الاتجاهات العالمية.

إعادة النظر في تمويل القطاع الزراعي و خاصة تشجيع الاستثمار في هذا المجال لتعمير الصحراء و تنمية سيناء و خاصة للتراجع الحاد في التمويل المقدم لهذا القطاع حيث يأتي في المرحلة الأخيرة بعد قطاع التجارة و الخدمات و الصناعة ,و هذا لا يتناسب مع نشاط يشكل أكثر من ٥٠ ٪ من القوى العاملة و أيضا إعادة النظر في تمويل قطاع الغزل و النسيج الذي يعاني من مشاكل متراكمة.

أظهرت الأزمة المالية ضرورة الاهتمام بتطبيق قواعد رقابية فعالة على أنشطة البنوك ,و وضع ضوابط أكثر جدية لمنح القروض ,و التعامل في أسواق المال. مع الاهتمام بقواعد الافصاح و الشفافية.

ضرورة اتباع قواعد الحوكمة (المالية و الإدارة) و تطبيق قواعد الإدارة الرشيدة ,وتطبيق مواصفات الجودة على أنشطة البنوك و الشركات المالية

وقدم دكتور حمدي عبد العظيم استاذ الاقتصاد و رئيس اكاديمية السادات للعلوم الادارية "سابقاً ورقة عمل عن "قانون ضمانات وحوافز الاستثمار في ا لميزان

اتجهت مصر في إطار المرحلة الجديدة للاصلاح الاقتصادي والتي ترتكز علي الإصلاح الهيكلي لقطاعات النشاطات الاقتصادي واعادة هيكلة المؤسسات الانتاجية والمالية للتعجيل بمعدل النمو الاقتصادي وصولاً إلي النسبة المستهدفة وفي ٧,٥٪ سنوياً- إلي منح المزيد من الحوافز والضمانات المشجعة علي تنمية الاستثمار المحلي والعربي والأجنبي بحيث تعمل علي جذب المزيد من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلي مصر والذي بلغ معدله خلال السنوات الأخيرة ما يقرب من مليار دولار كل عام ، وذلك بالإضافة إلي توفير ضمانات جديدة تبعث علي تحقيق عنصر الأمان للمستثمرين جنباً إلي جنب مع الربحية المرتفعة المرتبطة بالإعفاءات الضريبيةالمتعددة.

وقد حرص المشرع علي أن يتضمن القانون مزايا وحوافز وأنشطةجديدة لم تكن موجودة في قانون الاستثمار السابق رقم٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ ، كما حرص علي النص علي عدم الاخلال بأية مزايا أخري تتمتع بها المشروعات القائمة وقت صدور القانون وتكون قد حصلت عليها بموجب قوانين أخري .

ويجدر الاشارة إلي أن المشرع حرص كذلك علي تنقية تشريعات الاستثمار من أية قيود أو معوقات تتنافي أو تتعارض مع الاتجاه العالمي إلي تحرير الاستثمار وتحرير تشريعات الاستثمار بحيث تتفق مع أحكام اتفاقية الجات التي تعتبر إطار العمل الذي تقوم عليه منظمة التجارة العالمية والتي تعتبر مصر احدي الدول الأعضاء فيها . ومن ثم تصبح مصر ملتزمة بأن تجعل تشريعات الاستثمار فيها تتصف بالشفافية والوضوح ، وإعطاء نفس المعاملة الوطنية للمستثمر المحلي إلي المستثمرين الأجانب دون قيود. ولذلك نجد أن المشرع حرص كذلك إلغاء بعض القيود الموجودة في بعض المواد القانون لبعض القوانين الأخري خلاف القانون ٢٣٠ لسنة١٩٨٩ مثل بعض مواد قانون ٥٩ لسنة ١٩٧٩ بشأن المجتمعات العمرانية الجديدة وبعض مواد القانون١٥٩ لسنة ١٩٨١ الخاص بالشركة المساهمة ,وبعض مواد القانون ٩٥ لسنة١٩٩٥ بشأن التأجير

وفي ورقة عمل للدكتور سمير سعد مرقص مدير عام بمصلحة الضرائب (سابقاً)حول ضمانات وحوافز الاستثمار التي تضمنها القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ لا تقل ضمانات الاستثمار في أهميتها عن الإعفاءات والحوافز المقررة للمشروعات التي تدخل تحت مظلة القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بإصدار قانون ضمانات وحوافز الأستثمار .

وتنقسم الضمانات الممنوحة لمنشآت وشركات الاستثمار إلي :

عدم جواز التأمين أو المصادرة أو فرض الحراسة أو الحجز التحفظي أو تجميد الأموال .

وقد أكد المشرع هذا الإتجاه في نص المادة ٨ من القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ والتي تصن علي أنه : لا يجوز تأميم المشروعات أو مصادرتها .

كما لا يجوز الحجز علي أموالها أو الاستيلاء عليها أو تجميدها أو مصادرتها أو التحفظ أو فرض ولا يجوز نزع ملكية عقارات المشروعات كلها أو بعضها ألا للمنفعة العامة طبقاً للقانون ومقابل تعويض عادل علي أساس القيمة السوقية للعقار .

وفي غير الأحوال التي يجوز فيها الغاء موافقة الهيئة علي المشروع طبقاً لأحكام هذا القانون لا يجوز لأية جهة إدارية الغاء الترخيص بالانتفاع بالعقارات التي رخص بالأنتفاع بها للمشروع كلها او بعضها إلا بعد أخذ راي الهيئة وعلي الهيئة أن تبدي رايها في هذا الشأن خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ طلب الرأي منها .

وقد ثار التساؤل حول مدي جواز توقيع الحجز الإداري علي أموال شركات الاستثمار المنشأة وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنه ١٩٧٤ المعدل أو تحرير محاضر لها عند عدم التزامها بنظام الخصم والإضافة أو عدم المبالغ المحصلة من الممولين في ضوء ما تنص عليه المادة (٧) من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المعدل من أنه "لا يجوز تأميم المشروعات أو مصادرتها .

ولا يجوز الحجز علي أموال هذه المشروعات أو تجمدها أو مصادرتها أو فرض الحراسة عليها عن غير الطريق القضائي " .

قال أوجد قانون الاستثمار رقم ٨ لعام ١٩٩٧ م نوعين من الاستثمار في مصر :

- نظام الاستثمار في المناطق الحرة .
- نظام الاستثمار الداخلي بالمناطق الصناعية .

الإستثمار في المناطق الحرة :

وأن المناطق الحرة هي جزء من أراضي الدولة وبالرغم من أنه يدخل ضمن حدودها سياسيا ويخضع لسلطتها إدارياً إلا أن التعامل فيه يتم بصورة خاصة وذلك من النواحي الجمركية و الاستيرادية والنقدية وغيرها والتي تتعلق بحركة البضاعة دخولاً وخروجاً وبحيث لا ينطبق علي هذه المعاملات التجارية وغيرها التي تتم في هذا الجزء الإجراءات العادية المعمول بها داخل الدولة وذلك مما يسمح بقدر كبير من الحرية في المعاملات والمبادلات و التي من شأنها جذب الاستثمارات .

■ وتختلف أشكال ومسميات المناطق الحرة من دولة لأخري ، فهناك المناطق المخصصة للتصدير ، والمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة ومناطق الخدمات ، و المناطق الحرة التكنولوجية .

سلطة إنشاء المناطق الحرة :

■ يكون إنشاء المنطقة الحرة التي تشمل مدينة بأكلمها بقانون، تنشأ المناطق الحرة العامة بقرار من مجلس الوزراء بناء علي اقتراح الهيئة العامة للاستثمار وذك لإقامة المشروعات التي يرخص بها أيا كان شكلها القانوني ، ويجوز بقرار من الهيئة العامة





للاستثمار إنشاء مناطق حرة خاصة تقتصر كل منها علي مشروع واحد .

■ كما يجوز للهيئة الموافقة علي تحويل أحد المشروعات المقامة داخل البلاد إلي منطقة حرة خاصة بشرط أن يكون المشروع قد زاول النشاط بالفعل وألا تقل صادراته عن نصف منتجاته وأن يستوفي الاشتراطات الخاصة بالأسوار والمنافذ والأمن التي تحددها اللوائح .

المزايا .. الاعفاءات الضمانات .

■ حرية تحويل رأس المال المستثمر وأرباح المشروعات الي الخارج .

■ حرية اختيار مجال الاستثمار والشكل القانوني للمشروعات .

■ حرية تحديد اسعار المنتجات وهامش الربح .

■ عدم وجود حدود دنيا أو عليا لرأس المال المستثمر .

■ عدم وجود قيودعلي جنسية رأس المال .

■ حرية التشغيل لحساب الغير ولدى الغير .

■ حرية الاستيراد من السوق المحلي باجراءات ميسرة .

الاعفاءات :

■ اعفاء كافة الأصول الرأسمالية ومستلزمات الانتاج (عدا سيارات الركوب) من أية رسوم جمركية أو ضرائب على المبيعات أو غيرها من الضرائب.

■ أعفاء صادرات وواردات المشروع من والي خارج البلاد من أية رسوم جمركية أو ضرائب سواء كانت ضرائب على المبيعات أو غيرها من الضرائب أو الرسوم المعمول بها داخل البلاد .

■ عدم خضوع المشروع وأرباحة للقوانين أو التشريعات الضريبية أو الجمركية المعمول بها داخل البلاد طوال فترة مزاولة النشاط .

■ اعفاء واردات المشروع من السوق المحلي من الضرائب علي المبيعات.

■ اعفاء بضائع الترانزيت المحدودة الوجهة من سداد رسوم مقررة على السلع الداخلة و الخارجة .

■ اعفاء كامل المكونات المحلية للسلع المنتجة بمشروعات المناطق الحرة من الرسوم الجمركية عليها في حالة البيع للسوق المحلي (داخل البلاد)

■ اعفاء عقد التأسيس والقرض والرهن من ضريبة الدمغة ورسوم التوثيق والشهر لمدة ٥ سنوات من تاريخ قيد الشركة في السجل التجاري .

■ اعفاء عقد تسجيل أرض المنطقة الحرة الخاصة من ضريبة الدمغة ورسوم التسجيل و الشهر .

الضمانات :

■ عدم جواز تأميم المشروعات والمنشآت أو مصادرتها .

■ لا يجوز بالطريق الإداري فرض الحراسة علي المشروعات أو الحجز علي أموالها أو الاستيراد أو التحفظ عليها أو تجميدها أو مصادراتها من غير الطريق القضائي .

■ عدم جواز إقامة الدعوي العمومية علي المشروعات في حالة المخالفات الخاصة بقوانين الجمارك والنقد الضرائب إلا بعد الرجوع للهيئة .

مزايا للمستثمرين والمشروعات :

■ يحصل المستثمرون والمشروعات العاملة علي اعفاءات ضريبية وجمركية ومزايا أخري تتمثل في أراضي بأسعار مخفضة أو توصيل مرافق ... الخ وهي مزايا قد لا تتوافر للمشروعات التي تعمل بداخل البلاد .

■ تسويق انتاج المشروعات في أسواق الدول المجاورة.

■ الاستفادة من الأيدي العاملة أو مستلزمات الإنتاج الرخيصة في بعض الدول ، بما يحقق خفضاً لتكاليف واسعار المنتجات ويرفع القدرة التنافسية لهذه المشروعات .

■ الاستفادة من البنية الأساسية التي تقوم الدولة بتوفيرها لهذه المشروعات في المناطق الحرة بما يساعد علي تقليل تكاليف الإنتاج وزيادة الأرباح.

■ يمنح المستثمرين الأجانب تسهيلات للإقامة داخل البلاد .

سلبيات إنشاء المناطق الحرة :

صاحب إنشاء المناطق الحرة مجموعة من السلبيات والتي تتفاوت حدتها من دولة لأخري وذلك حسب نظم مراقبة العمل والإجراءات التي تحكم عزل هذه المناطق والسلع المنتجة عن الاقتصاد القومي ومن أهم هذه السلبيات الآتي :

■ احتمال تحول بعض المناطق من التصدير إلي الخارج إلي تهريب السلع إلي داخل الدولة بما يضر بالإنتاج المحلي المماثل ويضيع بعض الموارد علي الدولة كالضرائب والجمارك .

■ حرمان الصناعة الوطنية من الكوادر الفنية المدربة من خلال جذب هذه الكوادر للعمل داخل المناطق الحرة .

■ تركيز الاستثمارات الأجنبية داخل هذه المناطق بسبب المزايا التي تمنحها مما يحرم الاقتصاد القومي من تدفق هذه الاستثمارات علي الداخل .

لماذا اختار المشروع الضريبي المناطق الحرة لمخاطبتها بالإعفاء الكامل من الضرائب والرسوم؟

وللإجابة علي السؤال الأول فإن الباحث سيتعرض لطبيعة المناطق الحرة ثم ما تميزت به من سمات أو صفات ثم ماترتب علي ذلك من مشاكل في التطبيق . المناطق الحرة حسب الأصل هي مناطق تدخل في نطاق السيطرة السياسية والإقليمية للدولة ولكنها خارج نطاق السيطرة الضريبية والجمركية . ومن ثم فهي تخضع للنطاق المكاني سواء في نشاطها أو معاملتها أو طبيعتها وسوف يتناول الباحث هذا الموضوع من خلال دراسة النطاق المكاني .

ومن أهم هذه المشاكل :

أ - انتقال المشروع من المنطقة الحرة إلي داخل البلاد وفي هذه الحالة يستكمل المدد المقررة للاعفاء الوارده لهذا المشروع .

ب - إذا انتقل المشروع من خارج المنطقة الحرة الي داخل فأنه يسري عليه الأحكام المنظمة للمناطق الحرة .

ت - تأجير الآلات والمعدات من المناطق الحرة للعمل داخل البلاد وقد درجت المصلحة علي اخضاع هذا النشاط في ظل الترخيص الممنوح لهذه الشركات للقيام بهذا النشاط الا أن المصلحة تراجعت عن ذلك بالتعليمات رقم ٤ لسنة ١٩٩٦ طالماً أن الترخيص صادر للمشروع بذلك .

ث - بيع البضائع المصنعة في المناطق الحرة وكذلك مبيعات هذه المشروعات للضريبة علي الدخل .وقد استقر الأمر علي خضوعها في ظل حكم محكمة النقض الامر الذي اقر هذا الخضوع في ضوء النطاق المكاني لأعفاء مشروعات المناطق الحرة .

ج - خضوع الارباح الرأسمالية للضريبة ، وهي محل خلاف حالياً حيث أعتبرت مصلحة الضرائب في تعليماتها التفسيرية رقم ١ لسنة ١٩٩٥ أن هذا النشاط يخرج عن نطاق الاستثمار والغرض الذي أقيم المشروع من أجله ويري الباحث أن هذا الرأي جانبه الصواب لأن هذا ليس نشاط مستقل عن الاستثمار وإنما جزء من متطلبات التحديث والتطوير بأستبدال الاصول بأصول أحدث .

ح - التشغيل لحساب الغير ، ونري أن التشغيل لحساب الغير أذا تم بناء علي ترخيص من الهيئة العامة للاستثمار فلا مجال للخضوع احتراماً للاعفاء المقرر لهذه المشروعات في ضوء التراخيص الممنوحة لها أما إذا لم يرخص للمشروع بذلك خضع للضرائب علي الدخل. وقد أنتهت إحدي الدراسات أعدتها وزارة التجارة أن ٥٠٪ من صادرات المناطق الحرة . دخلت السوق المحلي حيث بلغت الصادرات خلال الشهور الاربعة الاولي من عام ٢٠٠٢ ٧٢١ مليون دولار منها ٣٥٣ مليون دولار تسربت للسوق المحلي.

ثم تحدث أنطوان شفيق حنا مدير الإجراءات الجمركية بجمرك الدخيلة عن المعاملة الجمركية للمشروعات الاستثمارية (استثمار داخلي - مناطق حرة)

واجراءات البضائع الواردة بنظم جمركية خاصة وكيفية التعامل بنظامي السماح المؤقت ورد الضريبة، الدورة المستندية لإجراءات السماح المؤقت ورد الضريبة والرسوم الجمركية.

مرحلة الاجراءات الجمركية ، مرحلة تقديم المستندات ،

الاجراءات الجمركية، إجراءات التسوية و السلع المباعة لجهات معفاة كلياً أو جزئياً

النظام الجمركي بالمناطق الحرة. و تداول البضائع بين المناطق الحرة و التداول بين مشروعات المنطقة الحرة الواحدة و التداول بين المناطق الحرة. والمنتجات المستوردة من المناطق الحرة من مكونات اجنبية واخرى محلية و الاجراءات بالمناطق الحرة الخاصة

توصيات

إنتهى مؤتمر «نحو فكر جديد لإدارة الأزمات الاقتصادية العالمية وأثرها على الاستثمار فى مصر »بحضور المسئولين عن القطاعات الاقتصادية فى مصر وعلى مدار ٤ جلسات بحثية وفى ضوء مناقشات الحضور والبحوث المقدمة تم التوصل إلى التوصيات التالية :

(١) الاهتمام بإدارة الأزمات كفرع من أهم فروع الإدارة وتدريب العاملين على كافة المستويات على اكتساب الاحتراف في هذا المجال.

(٢) تأهيل البنوك المصرية لمواجهة المخاطر المصرفية والنقدية والعمل على تخفيض المخاطر التى تواجهها من خلال تطبيق مقررات بازل ٢ واختيار العملاء وعرض خدمات مصرفية جديدة أكثر ربحية واقل مخاطرة.

(٣) الاهتمام بتفعيل بورصة النيل وتشجيع نموها لأنها ترتبط بتحويلات اقتصادية أكثر أهمية وعزل أثر الأزمات العالمية عن البورصة المصرية وتحديث الضوابط المتعلقة بالمعاملات حتى يمكن مواجهة أثر الأزمات العالمية عليها.

(٤) ضرورة تمشى التطورات التشريعية وسرعة مجاراتها للتطورات الاقتصادية حتى تكون فعالة ومؤثرة فى حل المشاكل التى تظهر فى القطاعات الاقتصادية وخضوع كل تشريع للدراسة بالنسبة لأثره على حل المشاكل القائمة وإعادة النظر فيه كلما اضطرنا لذلك.

(٥) ضرورة تمهيد الطريق للتطبيق الكامل للتجارة الالكترونية فى مجال البورصات واتاحة المعلومات وإعادة النظر فى المحتوى المعلوماتى فى ضوء احتياجات مستثمرى البورصة.

(٦) تطبيق قواعد الحوكمة فى البورصة المصرية لضمان رفع كفاءتها من ناحية وزيادة قدرتها على مواجهة الأزمات المالية العالمية.

(٧) ضرورة إعادة النظر دوريا فى تشريعات الاستثمار فى ضوء تجربة الاستثمار التى بدأ عام ١٩٧٤) وتنقية تشريعات الاستثمار من المعوقات وسلبيات بعض النصوص القانونية والتنسيق الكامل بين وزارة الاستثمار ووزارة المالية عند عرض مشروعات القوانين المؤثرة على الاستثمار او الضرائب وتعديلاتها.

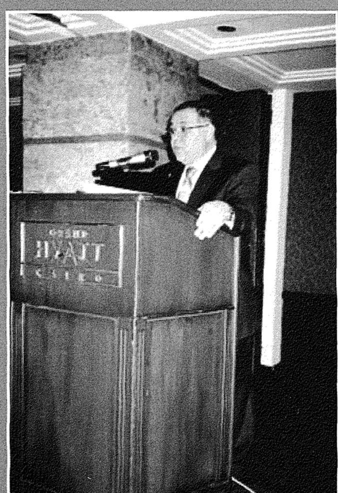
(٨) دراسة آثار القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ على الاستثمار ومدى إمكانية تعديله أو الغاءه أو إعادة النظر فيه.

(٩) إزالة العوائق الجمركية والإدارية التى تواجه المشروعات العاملة فى المناطق الحرة فى ضوء سياسة الدولة فى تدعيم وزيادة المناطق الحرة وانشطتها لزيادة الصادرات فى ضوء انعكاسات الأزمة المالية العالمية.

فى ندوة ضغوط العمل وآثارها النفسية :

في اطار التعاون بين منظمات المجتمع المدنى واتحاد جمعيات التنمية الادارية برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس اتحاد جمعيات التنمية الادارية والجمعية المصرية المركزية لحماية البيئة برئاسة الأستاذة الدكتورة ليلا تكلا تم تنظيم ندوة عن «التغلب على ضغوط العمل» وحضرها الاستاذ الدكتور عبد العزيز حجازى رئيس وزراء مصر الأسبق ورئيس مجلس ادارة الاتحاد العام للجمعيات والدكتور على المصيلحى وزير التضامن الاجتماعى والدكتورة مشيرة خطاب وزيرة الأسرة والاسكان ونخبة من السيدات والسادة رؤساء الهيئات والمؤسسات الاعلامية والطبية ووزارة الداخلية بالاضافة إلى صفوة المهتمين بالإدارة والتنمية البشرية. وقد تضمنت الندوة محاضرة للدكتور صفوت النحاس عن «ضغوط العمل واثارها النفسية». ومحاضرة للدكتور الياس سليم (الأستاذ بالجامعات الألمانية والتى تتناول فيها الضغوط التى تتعرض لها قيادات العمل. والسلوكيات الخاطئة التى تسبب عنها الآثار الجسيمة مثل خشونة المفاصل. وهشاشة العظام وكذلك الانزلاقات الغضروفية سواء بالرقبة أو الفقرات القطنية. وأساليب العلاج الحديثة والمتقدمة بالمناظير.

د. النحاس: شاغلى الوظيفة العامة يتعرضون لضغوط عديدة تؤثر على قدرتهم ورغبتهم في الأداء



في البداية تحدث د. النحاس عن مستقبل الوظيفة العامة والضغوط التى يتعرض لها الاداريين وأكد أن عالم اليوم لم يعد كما كان في القرن الماضي واصبح مليء بالمتغيرات والتحديات المحلية والدولية المؤثرة على الوظائف العامة والخاصة مثل ثورة تكنولوجيا المعلومات وتحرير التجارة الدولية والتكتلات الاقليمية والدولية وزيادة الطابع الكونى وازدياد المنافسة والعولمة وتعقد بيئة العمل وسيطرة الشركات متعددة الجنسية وعابرة القارات ، خروج الحكومات من ادارة المشروعات العامة وتحول دور الدولة الى مراقب وتعقد معايير الجودة العالمية والتحالفات الاستراتيجية للشركات العملاقة ونتج عن هذا تطور مفهوم وواجبات وأدوار الحكومة وزيادة الضغوط على شاغلى الوظيفة العامة .

مبادئ حكومة القرن الـ٢١

وان مفهوم واجبات وأدوار الحكومة تختلف اختلافا جوهريا عن حكومة القرن العشرين حيث انها تعمل بروح منظمات الأعمال وتتصف بمجموعة من المبادئ منها أنها : يجب أن تكون حكومة محفزة Catalytic Government اى أنها توجه الدفة ولا تجدف، ومن هذا المنطلق فان الوظيفة الحديثة للجهاز الحكومى هو تحفيز الأجهزة المختلفة (خاصة وعامة) لتقديم الخدمة والهدف من ذلك هو تخفيض حجم الجهاز الادارى والارتقاء بمستوى شاغلى الوظائف العامة والاعتماد أكثر على أجهزة خارجية حيث يتفرغ الجهاز الحكومى إلى اتخاذ القرارات على

أعد الندوة للنشر:
حسن مصطفى حسن - جمال سيد عبد العال
تصوير: محمود الحلوانى





أساس أن الغير هو الذي يقوم بالتنفيذ، وتقوم الحكومة بمراقبة هذا التنفيذ للتأكد من أنه يتم وفقا للمعايير المحددة وأنها حكومة مملوكة للمجتمعات المحلية Community- Owned Government

ما يعنى التوسع فى تطبيق اللامركزية ونقل المزيد من الصلاحيات الى الحكومة المحلية وتدار بالمواطن من خلال

Citizen Driven Government

تحديد مطالب المتعاملين وليس ممارسة السلطة عليهم وحكومة تنافسية تعمل على تطوير المنافسة فى تقديم الخدمات وفى ايصالها للمواطنين ولها رسالة تحول التوجهات وتحقق أهداف يمكن قياسها من خلال الإدارة بالنتائج لأن العبرة بالنتائج وحكومة إدارة أعمال تساعد على تحقيق عائد وليس مجرد الانفاق على الإحتياجات وحكومة النظرة المستقبلية تحدد شكل المستقبل وتعمل على تحقيقه من خلال رؤية وأهداف ومشروعات حكومة تأخذ بآليات السوق عند التطوير حكومة لا مركزية بتحول من البناء الهرمى الى هياكل مسطحة والى العمل بروح الفريق ومشاركة شاغلى الوظائف العامة

زيادة الضغوط

ثم أشار د.النحاس الى أن الوظيفة العامة تتعرض لضغوط عديدة وبدأ بالتحدث عن ماهية الضغوط وقال تعنى الضغوط التفاعل بين مجموعة من القوى الخارجية البيئية والقوى الداخلية التنظيمية والاستجابة من جانب الفرد والتى يترتب عليها آثار مادية ونفسية وسلوكية تختلف درجتها طبقا لخصائص الفرد وتؤثر على كفاءة ادائه وقدرته ورغبته على الأداء.

مصادر الضغوط

إن الفرد فى سعيه إلى تحقيق أهدافه فى حياته اليومية يتعرض إلى عوامل او قوى ضاغطة، والتى قد يكون هو نفسه مصدرا لها أو قد تكون المنظمة التى يعمل بها أو البيئة التى تحيط به ويتوقف مدى تأثير هذه الضغوط ونتائجها عليه، وعلى شخصيته ومدى استعداده النفسي لها وتتعدد مصادر الضغوط من ضغوط العمل التنظيمية والمرتبطة بالبيئة الخارجية وأخرى مرتبطة بالفرد بالاضافة الى الضغوط العائلية.

الوظيفة الحديثة للجهاز الحكومى تحفيز الأجهزة المختلفة والارتقاء بمستوى شاغلى الوظائف العامة

ضغوط العمل التنظيمية

ويتمثل في زيادة عبء الدور على شاغلى الوظائف العامة ويشير إلى ضخامة المسئولية وكثرة المهام المطلوب القيام بها فى فترة زمنية معينة، وخاصة الإدارة العليا حيث اتخاذ القرارات الهامة والمنطوية على درجة عالية من المخاطر والمسئولية عن التخطيط ووضع الاستراتيجيات، والاجتماعات وغيرها.

صراع الأدوار

إن كثرة الأدوار وتعارضها وعدم قدرة الفرد على التوفيق فيما بينها تمثل أحد مصادر الضغوط التى يتعرض لها المدير وخاصة فى المستويات العليا ومما يزيد الامر تعقيدا، ان هذه الأدوار لا تقتصر على التنظيم فقط ولكنها تضم أدوارا ذات طبيعة اجتماعية وعائلية.

ضخامة المسئولية

كلما ارتفع الموظف العام فى الهيكل التنظيمى كلما زاد عبء وحجم العمل

وزادت معه مسئوليات العمل وما قد يترتب عليها من نتائج ومخاطر عالية. قد يترتب عليها غرامات مالية أو الإيقاف عن العمل وكل ذلك بالتأكيد يؤدى الى أحداث ضغوط على المديرين فى المستويات العليا وقد يسبب ايقاف قسرى فى سلم النجاح.

ضغط الوقت

من العوامل المسببة للضغوط والتى عادة ما يتعرض لها المديرون فى المستويات الإدارية العليا ضغط الوقت ، فكثيرا من المديرين يشكون من عدم كفاية الوقت المتاح لإنجاز المهام والأعمال المطلوب القيام بها .خاصة فى حال السفر المتكرر.

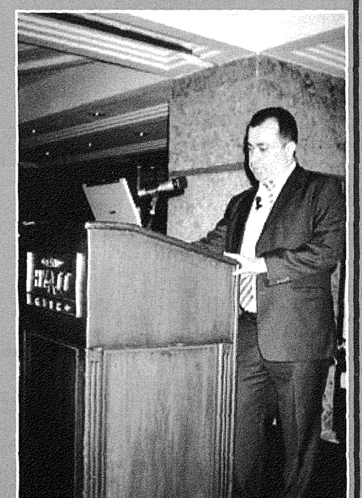
الافتقار إلى تفويض السلطة

إن عدم التفويض المناسب للسلطة لا يتفق مع المبادئ الإدارية السليمة ويشكل مصدرا للضغوط التى يتعرض لها المديرون والتى تؤثر على نماذج سلوكهم سواء فى العمل أو خارج نطاق العمل .

العلاقات التصادمية (الرؤساء - المرؤوسين - الزملاء)

إن العلاقات التصادمية والتوتر فى العلاقات مع الرؤساء

د. الياس: يصيبنى الحزن على حالنا فى العالم العربى..



أو الزملاء أو سيادة حالة من عدم الرضا بين المرؤوسين لشعورهم بعدم الموضوعية والعدالة فى القيادة ... الخ كلها تعتبر من أهم مصادر الضغوط فى العمل .

الضغوط المرتبطة بالبيئة الخارجية

من هنا ببساطة شديدة تمثل هذه المتغيرات قيودا على متخذ القرار وتشكل أحيانا أحد مصادر الضغوط التى يتعرض لها وخاصة عندما تزداد المخاطر التى ينطوي عليها القرار بسبب تأثير هذه القوة الخارجية والتى تمثل متغيرات خارجة عن سيطرة المدير.

عوامل الضغوط المرتبطة بالفرد (الفروق الفردية)

إن الموظف مهما كان المستوى الادارى الذى يشغله أو طبيعة نشاطه فهو إنسان ذو تركيب معقد وينطوى على حاجات متنوعة يسعى لإشباعها ويحرك سلوكه فى هذا السعي دوافع متنوعة ،كما أن الموظفين غير متشابهين من حيث مستوى إدراكهم للمثيرات المحيطة ومن حيث اتجاهاتهم نحو الأشياء ونحو الآخرين ، فهم مختلفون فى شخصياتهم ودوافعهم .

أهم العوامل التى تؤثر على مدى استجابة الفرد للضغوط

عند الحديث عن الضغوط لا يمكننا تجاهل الجانب الشخصي والعائلي للموظف العام فهو إنسان له حياته الخاصة والعائلية والتى هى بالطبع مصدرا من مصادر سعادته وفى نفس الوقت قد تشكل ضغوط عائلية بصورة أو بأخرى ، فالعلاقة بالأبوين والعلاقة بالزوجة وكذلك العلاقة بالأبناء ، كلها لها تأثيرها الإيجابى أو السلبى عليه.

ومن الآثار الناتجة عن الضغوط

الآثار البدنية والآثار الذهنية والنفسية

الآثار الاجتماعية للضغوط

يمكن أن نخفف من ضغوط شاغلى الوظائف العامة ومعالجة الآثار الصحية الناتجة عن ضغط العمل بشكل مباشر بممارسة الرياضة بشكل منتظم ، تنظيم الوقت ، الإيجابية ، الاستمتاع بالأجازات الوظيفية ، تنشيط الجزء الأيسر من المخ بالتذكر تنشيط الجزء الأيمن من المخ بالإبداع .

وانتهى د. النحاس الى أن الشكل الحديث للإدارات الحكومية يتميز بالعمل بعض الوقت ، الإدارة بالأداء المتوازن ، إدارة الجودة الشاملة ، إعادة هندسة العمليات ، إعادة الهيكلة للوصول الى هياكل تنظيمية فاعلة تتسم بالتفرطح بدلا من الهرمية ، بناء وإدارة فرق العمل ، الإدارة بالمشاركة.

ثم تحدث د. الياس سليم عن الأسباب والأعراض التى تصاحب الوظيفة العامة من الناحية الصحية والنفسية والعلاجات التى يمكن أن تستخدم لبعض الحالات المرضية.

آلام العمود الفقرى

وحذر من خطورة الشعور بآلام العمود الفقرى وقال بالطبع احذر بشدة من يشعر بآلام العمود الفقرى فهو يرتكب خطأ كبير سرعان ما سيجنى ثماره المؤلمة فأينما تواجد الألم وجد الخلل وجد المرض ولذا فمن يشعر بألم فى العمود الفقرى يجب أن يهرول على الفور لإجراء أشعه رنين مغناطيسى قد يشخص الألم بأنه أمر بسيط و لا داعي للانزعاج ومجرد تغييرات طبيعيه في المفاصل ناتجة عن الحركة من دون أن يوضح له أن هناك أمر أولى بديهي يعرضه على اختصاصي بدرجة





بروفيسور أو أستاذ اكاديمي في وطننا العربي لان غير ذلك قد يشخص الألم بأنه أمر بسيط و لا داعي للانزعاج ومجرد تغيرات طبيعية في المفاصل ناتجة عن الحركة من دون أن يوضح له أن هناك بالتأكيد غضروفاً انزلق من موضعه ويكاد يغلق القناة الشوكية لأنه ربما لا يعلم ذلك الأمر ولا يستطيع تشخيصه فالعلاج في المراحل الأولى أيسر كثيراً من العلاج في مراحل متأخرة ويسر للمريض أن يعيش حياته آمنا بعيدا عن متاعب العمود الفقري وآلامه المفزعة فتيبس الغضاريف والخشونة تتربص بمن يهمل العلاج أو يتأخر فيه الجراحي شديد الألم فما يصيبني بالحزن على حالنا في العالم العربي أننا نعاني جهلاً شديداً ولكل منا تفسيره المؤسف لحالته كقول شخص" نمت على مخدة عاليه .. لكن مافيش حاجه " أو ظهري بيوجعني تلاقيها شوية برد " دون أن يعلم أن بذلك يعرض صحته لمأساة حقيقية فالعضلة ليست مسئولة عن الألم بل هي مجرد عسكري يتلقى أوامره من القائد المتمثل في الأعصاب التي تتشعب من العمود الفقري ويغذي المفاصل والأطراف والعضلات وبالتالي اى خلل في المفصل يؤدى التهابه ثم التهاب العصب المغذي تقلص في العضلة وإصابتها بآلام مبرحة اى مثل ذلك المريض الذي يعانى آلاما في العضلات أما مصاب بخشونة في المفصل أو التهاب أو انزلاق غضروفي وليس " شوية برد" فالخشونة والإلتهاب أمراض كلاسيكية في العمود الفقري أو غيرها وبالتالي الاطمئنان من خلال أشعه الرنين أفضل بكثير من انتظار الموت البطئ .

إزالة الأورام

وأشار د. إلياس إلى أن هناك طرق مختلفة في إزالة الأورام فمثلا نحقن كحول ٩٠ ٪ في قلب أنواع معينه من الأورام السرطانية وبالطبع تموت الكثير من الخلايا فالفقرة التي يكتشف وجود ورم بها ندخل إليها قسطرتين في أحداهما نحقن الكحول والثانية نقوم بسحبه خارج الجسم لمدة ٧ أيام فتتحسن حالة المريض وان كانت هذه المحاولات ترتبط بخطورة هائلة حيث ، وجود ورم يعنى أن هناك تغذية هائلة له من الشرايين العصبية وبالتالي قد يؤدى وخز القسطرة في الورم الى نزيف حاد يجبرنا على إجراء جراحة عاجلة للمريض ولذلك نحن نقوم حاليا بالقضاء على هذا الورم بأشعة الليزر كإجراء أكثر أمانا فإذا نزف وعاء دموي نغلقه على الفور بالكي . فهى محاولات متطورة للسيطرة على أورام العمود الفقرى وان كنت حاليا متفرغاً تماما للأبحاث التى تهم نسبة عالية من المرضى على مستوى العالم فالمصابون بالأورام أعدادهم محدودة بينما المصابون بأمراض العمود الفقري كالخشونة اعدادهم هائلة .

مرحلة الشباب

وأوضح د. الياس أنه يفضل التعامل مع آلام الظهر والعمود الفقري لمن هم في مرحلة الشباب حيث تكون الغضاريف لينه وطرية تذوب بنسبة ١٠٠ ٪ أما غير ذلك فيكون الأمر أكثر تعقيداً ولكنه ممكن أيضاً ويفضل القسطرة لمن هم مصابون بأمراض يصعب معها إخضاعهم لجراحة .

لتلافى حدوث الانزلاق الغضروفى يجب الاحتفاظ برشاقة الجسم

النساء أكثر

كما أشار د. الياس الى أن النساء أكثر من الرجال بالفعل خضوعا للقسطرة وبنسبة ٤ :١ والأسباب محددة أهمها أصابتهن بضعف في الخلايا الوترية ما يسبب بناء



التليفات العصبية فى حالة خضوعهن للجراحة وبصورة كبيرة .

ثم قال إنه لم ينته عصر نهاية جراحات الغضاريف الأمر ليس كذلك بل نحاول ألا يخضع أكثر المرضى للجراحة .. فلا ابحث على إنهاء عصر جراحات الغضاريف .. فلكل علاج اسباب للجوء إليه وبالتالي القسطرة لها أسبابها والجراحة لها أسبابها .. فمريض الغضاريف علينا أولا أن نسعى لعلاجه بعيدا عن الجراحة فإن لم تنجح .. فلا مفر من الجراحة !

وبسبب ذلك فتحت النيران على في أنحاء عدة بالعالم ففى ألمانيا أيضا القسطرة والليزر طريقتان علاجيتان واجهتا محاولات عدة للهدم إلا أن نجاحاتهما افسدت تلك المحاولات جميعاً فالقسطرة تحديداً تعالج ٩٠٪ من البشر بعيداً عن الجراحة وهذا يكفى من دون أن يدخل المريض مستشفى .

والعلاج بالقسطرة ليست للظهر فقط بل يتوقف ذلك على السبب فلقد عالجت اشخاصاً مصابين بالأم في الظهر منذ عشرين عاماً وأظهرت أشعة الرنين المغناطيسي أن السبب وجود خشونة في المفاصل وانزلاق غضروفي فى جزء منه "تكلس" فى الغضاريف مع ضيق فى القناة الشوكية لا مفر من الجراحة اما القسطرة يقتصر دورها هنا فقط على السيطرة على الألم وانصح هؤلاء بالخضوع للجراحة .

القسطرة

وإذا كان المريض لا يمكن إخضاعه لجراحة لإصابته بأمراض عدة نضطر هنا الى استخدام القسطرة ايضا لمجرد التخلص من الآمه واستخدام الليزر فى القضاء على مراكز الألم وخصوصاً الشعيرات العصبية المريضة .

وأضاف د. سليم أن ابسط الطرق التي يمكن من خلالها للإنسان العادي اكتشاف إصابته بالانزلاق الغضروفي

أن كل ألم فى الظهر له مردود فى القدم فمن المرجح ان يكون انزلاقاً غضروفياً واذا يجب أجراء المريض لأشعة رنين مغناطسى لزيادة الاطمئنان الانزلاق الغضروفى .

والاحتياطات التي يجب ان تقوم بها لتلافى حدوث الانزلاق الغضروفي يجب على الإنسان الاحتفاظ برشاقته فالسمنة تسبب ضغطاً على العمود الفقري المحاصر بالخلايا الدهنية وبالتالي تمثل حملاً زائدا على المفاصل طول الوقت .. فينزلق من الإرهاق والتعب فالسمنة تسبب خشونة فى المفاصل وحرقاً هائلا فى المادة المخاطية وبالتالى حدوث الانزلاق الغضروفي وخصوصاً اذا مال ذلك الشخص بشكل مفاجئ الى اليسار أو اليمين أيضا الانحناء الى أسفل بصورة مفاجئة أمر شديد الخطورة .. فإذا أراد الشخص أن يمسك شيئاً على الأرض مثلاً فيجب عليه أن ينحني بشرط أن يكون ظهره مستقيما.

الانزلاق الغضروفى

أما فى فصلى الشتاء والخريف فيجب الانتباه الى أنه خلالهما يقل بناء المادة المخاطية التى تمنع الانزلاق الغضروفي فى المفاصل بشكل ملحوظ وبصورة أوضح فإن مادة "الاندومورفين" التى يفرزها الجسم والمسئولة عن تخفيف الشعور بالألم تكون بمعدلات منخفضة بسبب قصر النهار وطول الليل حيث ينشط بناؤها فى النهار بسبب الحركة الدائمة بخلاف انها تتحفز من الضوء .. وبالتالي لعدم الشعور بأوجاع ، والمفاصل يجب فى الشتاء والخريف دهانها بالفولتارين ثم تسليط أشعة تحت الحمراء عليها لتحفيزها على بناء المادة المخاطية وخصوصاً فى مناطق الألم فالمفصل يبنى ويهدم طول النهار مواد مخاطية لتخفيف الاحتكاك ولكن عندما تقل المواد المخاطية يلتهب غشاء الغضاريف فيجف المفصل وتلتهب الأعصاب المغذية له وتتشنج العضلات فيصاب المريض بألم فى الظهر او الركبة أو اى مكان اخر وهو ما يسمى بالخشونه .. أيضا ممارسة الرياضة بشكل خفيف وليس بهدف بناء عضلات لأن العضلات مرتبطة بالعظم ثم المفاصل واخيراً العمود الفقرى .

العمود الفقرى

وبالتالى كلما زاد الضغط على العمود الفقري فيصاب بالانزلاق ، فالرياضات العنيفة شديدة الخطر يتضاعف معها افراز مادة "الاندومورفين" المسكنة فى الجسم فلا يشعر الإنسان بالمرض الذى داهمه وربما لذلك عندما ينتهى من ممارسة رياضته اونشاطة العنيف يقل إفراز مادة الاندومورفين فيصاب بالانهيار الكامل ويشعر بحاجته الشديدة للراحة والنوم واذا استمر الإنسان فى نشاطة بصفه دائمة ولسنوات عدة نضطر فى نهاية الأمر الى إخضاعه لجراحة حتى يتخلص من الآلام المبرحة التى ستصيبه بعد ذلك .

وليس شرط أن يلتزم خضوع المريض لعلاج طبيعى عقب قسطرة العمود الفقرى .. ولكن المريض المصاب بضعف فى العضلات أو شلل مؤقت بسبب الانزلاق الغضروفي ننصحة بالخضوع لعلاج طبيعي لاستعادة عافيته وأيضا المزمنة في الظهر ننصح مريضها بمسح خفيف

أعلى نسبة فى العالم للإصابة بالخشونة فى الوطن العربى



أو بوضع المياه الساخنة على مناطق الألم للقضاء على تيبس وتقلص أوتار العضلات وتليينها .

عرق النسا

عرق النسا أما عن مرض عرق النسا المؤلم ؟ لي تحفظ بسيط فنطقه الصحيح " النساء " عن النسيان . وليس " النساء " من النساء لان آلامه لا تنسى والام عرق النسا يسببها عصب " الايشياديكوش " الذى ينطلق من العمود الفقري الى القدم ويتشكل من مجموعه من الأعصاب تخرج من الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة والعجزية وذلك لتغذية عضلات وجلد الرجل و لذا أى ضغط على العصب يسبب أوجاعا فى الظهر يشعر المريض بمردودها فى القدم ولأنه الفقرات الخامسة والعجزية الأكثر تعرضاً للإنزلاق الغضروفى اكتسب هذا العصب شهرة كبيرة فآلام عرق النسا تنتج عن ضغط الغضروف على هذه الأعصاب ولأنها تغذى المفصل الخلفي " العضلى عصبياً " والتهابها يؤدى الى عدم بناء المفصل للمواد المخاطية وبالتالي تحدث الخشونة مما يحفز الأعصاب التى تصيب الإنسان بالآلم في الأرجل .

وعلاجه حقن فى المفصل الخلفي العصعصى لعلاج الالتهاب وايقاف الألم وتحفيز المفصل على افراز المادة المخاطية وعلاج الغضروف بالقسطرة إذا كان سببا فى الضغط على العصب . ولذا فقديماً كانت آلامه لا تنسى .. أما حالياً ومع طرق العلاج الحديثة أصبحنا قادرين على قهر آلامه وجعلها فى طي النسيان بالفعل .

وطرح سؤال لماذا تصاب الكثير من النساء بآلام في الظهر خلال فترة الدورة الشهرية ؟ لأن حوض المرأة يتنفس والهرمونات تختلف خلال الدورة الشهرية فجسدها خلال هذه الفترة يعتقد انها على وشك الولادة وبالتالي يتسع الحوض وعندما تختلف الهرمونات ويقل تركيزها في جسم المرأة فإن بناء المادة المخاطية فى المفاصل يقل أيضا فهى بدورها تلتهب ويحدث الألم فى الظهر وقديما كان يعالج التهاب المفصل الخلفي العصعصى بتثبيت الحوض بمسامير فى جراحة مفزعه الألم لكننى طورتها بحقن مواد القسطرة نفسها بكورتيزون خفيف ومخدر موضعى ومادة مخاطية وسكر معقد فى ذلك المفصل للتخلص من آلامه .

والبعض يلجأ لعلاج آلام الظهر بالطرق البدائية والعشوائية لدى بعض المدلكين مدعى القدرة على العلاج لأن المريض الذى يعانى أوجاعا يضطر إلى اللجوء لأى شخص وعنده استعداد لفعل اى شئ .. ولذا يذهبون لمن يعالجون بالضغط على العمود الفقرى أو مدلكين أو مجبراتية أو غيرهم من هذه الوسائل ولكن اذا كان المريض مصابا بالديسك وضغط المدلك اوالمجبراتى أوغيرها على الأعصاب ويمكن أن يخرج الديسك كاملاً من مكانه ويتسبب فى إصابته بشلل رباعى أونصفى ولذا يجب تشخيص المرض أولا قبل البدء فى العلاج .

أما تيبس العمود الفقرى فإنه ينتج عن حالات عدة ولكنه يعنى بناء عظام زائدة كاملة على العمود الفقري ما يؤدى إلى التصاق فقراته من الخلف وهذا المرض وراثى ومؤلم وعلاجه شديد الصعوبة وحتى الجراحة تفشل معه حيث تعاود العظام البناء مرة أخرى رغم استئصالها وتلتف حولها التليفات العصبية . وأصعب حالة عرضت علي تلك التي تخضع لجراحة الأورام الأوعية الدموية وما زلت أتذكر أصعب حاله عرضت على لسيدة تحتاج لجراحة فى الأوعية الدموية بمركز الدماغ واضطررت إلى استخدام جهاز حديث لتحديد موقع الورم فى الرأس وتم التخلص منه عبر ثقب لا يتعدى سنتيمتر فى الرأس وشفيت المريضة .

وفي نهاية كلمته وجه نصيحة لمرضى العمود الفقري والخشونة فى المفاصل وقال يجب التخلص من السمنة اذا كان ذلك باستطاعتهم ، إلى جانب الحرص على الاحتراس من حمل الأشياء الثقيلة وتوزيعها بتوازن وعدم حملها كاملة فى جانب واحد وايضا أن تكون الرياضة لمجرد اللياقة وليس لإجهاد الجسم وايضا التعامل مع أجسادهم برفق فى الجلوس وعدم الانكفاء لساعات عدة فى انحناء وأيضا أنصح المصلين بوضع وسادة أسفل الركبة فالأرض الصلبة تؤدى الى احتكاك صابونه القدم بغضاريف الركبة وتسبب خشونة كبيرة ولذا تجد أعلى نسبة فى العالم للإصابة بالخشونة فى الوطن العربي وأيضا على كل مريض مصاب بخشونة فى الركبة أو الظهر او المفاصل بشكل عام أن يصلى وهو جالس حتى لا تتضاعف آلامه فقد تكون الصلاة رياضه كما يؤكد البعض ولكن مريض الضغط الغضروفى على الأعصاب حتى الرياضة يجب الا يمارسها لأن البروتين يتحول الى يوريك أسيد الذى يترسب بالمفاصل ويؤدى إلى التهابها وهذا هو النقرس الذي يتفشى فى الوطن العربي .

مريض الضغط الغضروفى على الأعصاب يجب ألا يمارس الرياضة





جامعة سوهاج: تطوير وتحديث المستشفى الجامعي و حملات لمجابهة أنفلونزا الطيور والخنازير

٩٧ مليون جنيه لإنشاء ٤ مباني جديدة لخدمة المرضى


ا.د/ محمد سيد إبراهيم رئيس الجامعة

تنفذ جامعة سوهاج عددا من المنشآت الطبية منها مبنى الجراحات والمناظير وهو مبنى جراحي يتكون من ٦ طوابق تضم ٢٤ غرفة عمليات، ويشمل أيضاً مبنى عنايات التخدير وهو مجهز لاستقبال المرضى بعد العمليات الجراحية ويحتوى على ٦٠ سرير وذلك بتكلفة ٥٠ مليون جنيه، على أن يتم الانتهاء منه خلال عام. وهناك مبنى إداري يتكون من ٣ طوابق مخصصة لإدارة المستشفى وملحق به مبنى مكون من أربع طوابق خاص بعنابر المرضى وقد تم الانتهاء من هذا المبنى التي بلغت تكلفته ٣٥ مليون جنيه. ما تنفذ الجامعة مبنى العلاج المجاني بالمستشفى ويتكون من ٤ طوابق خاصة بعنابر المرضى وهوامتداد للمبنى الإداري وتبلغ تكلفته ٤ مليون جنيه. ومن المتوقع ان يتم استلامها خلال شهرين.

وجارى تنفيذ مبنى الحالات الحرجة الذي سيقام في الجانب الشرقي من المستشفى الجامعي بتكلفة ٨ مليون جنيه ويتكون من ٦ طوابق بسعة إجمالية تفوق ١٠٠ سرير على أن يتم تخصيص جزء منه لاستقبال الحالات الحرجة وجزء للغسيل الكلوى وجزء آخر للعلاج الاقتصادي ومن المتوقع الانتهاء منها خلال عام ونصف. كما تقوم الجامعة بإنشاء مبنى جديد مكون من ١٢ طابق مخصص للعيادات وذلك لتحسين الخدمات الطبية للطلاب وأبناء محافظة سوهاج.


مبنى المستشفى الجامعى الجديد



وخدمات طبية وبيطرية للمجتمع الريفي


الجامعة تنفذ القافلة المتكاملة بالقرامطة

نفذت الجامعة العديد من الحملات لمواجهة أنفلونزا الطيور والخنازير والتي جابت مدن ومراكز المحافظة . ضمت هذه الحملات التى شملت محاضرات وندوات علمية وورش عمل أساتذة متخصصون في الطب والعلوم والصحة العامة لشرح أسباب انتقال العدوى وطرق الحماية من الأمراض. كما تمكنت الجامعة من الوصول إلي قطاع عريض من المجتمع الريفي لتوفير خدمات طبية وبيئية وبيطرية من خلال تنفيذ ثمانية قوافل متكاملة لعدد من القرى مثل البطاخ وأولاد شلول والرويهب بالإضافة إلي القرامطة والزارة والعنبرية. ونفذت الجامعة قوافل تثقيفية بيئية تهدف إلي توضيح طرق الوقاية من الأمراض والأوبئة وكيفية الحفاظ على البيئة في مجالات مختلفة تشمل أنشطة الزراعة وصناعة الأسمدة والتخلص من المخلفات وتدويرها في مراكز المراغة وجهينة والمنشاة. كما شاركت الجامعة بالقوافل الاجتماعية المتكاملة بقرى مدينتي الداخلة والخارجة بمحافظة الوادي

الجديد بوفد مكون من ٦ طلاب من كليات الطب البيطري والطب البشرى وكلية التربية في تخصصات بيطرية وطبية وخدمة عامة هذا بالإضافة إلى القوافل الفنية. وقد استطاعت فرق العمل علاج ١٤٠٠ حيوان ورش ٩٩٠ بالقوافل البيطرية هذا بالإضافة إلى فحص وعلاج ١٩٥ حيوان ورش ٣٣٩ بالقافلة المتكاملة بالوادي الجديد.

ـدينة سكنية لأعضاء هيئة التدريس بالكوامل


ماكيت المدينة السكنية بالكوامل

ـي إطار حرص الجامعة على توفير المناخ المعيشي المناسب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، تسعى الجامعة إلى إقامة تجمع سكنى متميز بمقر الجامعة الجديد بالكوامل يضم وحدات سكنية وخدمات متنوعة على مساحة ١٠٠ الف متر ـربع، حيث يضم المشروع ٣٥ عمارة سكنية بارتفاع ٨ طوابق للعمارة الواحدة بإجمالي ١١٢٠ وحدة سكنية موزعة على ٤ مجموعات معمارية، وتضم كل عمارة ٤ وحدات بالدور الواحد بمساحة ١٥٠ م٢ مكونة من ثلاث غرف وصالة ومطبخ وحمامين وغرفة
معيشة. ويضم المشروع خدمات متنوعة تشمل مدرسة أساسية ابتدائي وإعدادي وكذلك حضانة ومسجد هذا بالإضافة إلى نادي اجتماعي ومركز تجارى، كما يضم المشروع أيضاً مسطحات خضراء تتخلل كامل الموقع لممارسة الأنشطة الاجتماعية. ويتحمل المستفيدون التكلفة الفعلية للإنشاءات وفق تصور مبدئي وضعته لجنة من الجامعة يقوم على دفع مقدم قدره ٢٠ الف جنيه، على ان يتم دفع باقي التكلفة من خلال إقساط ربع سنوية قدرها ٤٥٠٠ جنيه على مدار خمس سنوات بحيث تصل التكلفة الإجمالية للوحدة بما يوازى ١١٠ الف جنيه وهو ما يمثل التكلفة التقديرية وفقاً للوضع القائم حالياً للأسعار الخاص بمواد البناء والعمالة.

تنفيذ عدد من البرامج التدريبية للطلاب العرب والأجانب بالجامعة


بدء البرنامج التدريبي للطلاب العرب بالجامعة

نفذت جامعة سوهاج عددا من البرامج التدريبية في مجالات دراسية متعددة منها البرنامج التدريبي للطلاب من دولة روسيا والذي استمر لمدة شهر لتعلم ودراسة اللغة العربية. كما استقبلت الجامعة ٢١ طالباً وطالبة من جامعة تشرين و ٩ طلاب من جامعة البعث و ٥ طلاب من جامعة دمشق و ٨ طلاب من جامعة الفرات بسوريا،و طلاب من جامعة
بوليتيكنيك بفلسطين والتحدي بليبيا. يأتي ذلك في إطار تبادل تدريب الطلاب العرب في المجالات الدراسية المختلفة الذي ينظمه المجلس العربي لتدريب طلاب الجامعات العربية من اجل تبادل الخبرات المختلفة وتوطيد العلاقات بين الشعوب العربية واستمر البرنامج في الفترة من أول يوليو حتى لأول من أغسطس. ومن الجدير بالذكر أن جامعة تشرين بسوريا استقبلت وفدا طلابيا مصريا من جامعة سوهاج خلال شهر يوليو يضم ٩ طلاب من كليتي الطب والعلوم.

الجامعة توقع اتفاقيات للتعاون العلمي والثقافي مع جامعات روسية وفرنسية ونيجيرية

في إطار الانفتاح على منظومة التعليم العالمية وقعت الجامعة عددا من الاتفاقيات منها مذكرة التفاهم بين جامعة بيتجورسك اللغوية بروسيا، ومذكرة التفاهم مع جامعة داغستان الحكومية (ماخالا – روسيا) في مجال التعلم العالي والعلوم والثقافة، هذا بالإضافة إلى اتفاقية التعاون بين جامعة بول سيزان ايكس مارسليا ٣ فرنسا، ومذكرة التفاهم بين الجامعة وجامعة ولاية كادونا بنيجريا في مجالات البحوث والتعليم وبرامج التدريب. تهدف الإتفاقيات إلى تبادل أعضاء هيئة التدريس وتنفيذ الأبحاث المشتركة والمشاركة في المؤتمرات والدورات الصيفية التي تنظمها كل جامعة.

عقدت وزارة السياحة بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية ندوة بعنوان «أوجه التعاون بين مصر والمنظمة والجهود التى بذلتها السياحة حتى تم انضمام مصر للجنة السياحة التابعة للمنظمة بصفة مراقب دائم.

وقد ألقى السيد هشام زعزوع مساعد أول وزير السياحة كلمة الافتتاح التى أشار فيها إلى أهمية عقد هذه الندوة التى تيح الفرصة لتبادل الآراء والأفكار، مشيراً إلى الدور الهام الذى تلعبه منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية. والتى تضم فى عضويتها ثلاثين دولة معظمها من أوروبا إلى جانب الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وتركيا. حيث تعمل على مد الحكومات بالمعلومات المقارنة حول القضايا الهامة إلى جانب تحديد أفضل الممارسات على المستوى الدولى وتقديم أبحاث ودراسات اجتماعية واقتصادية وبيئية التى ينتج عنها العديد من المخرجات التى يتم الاستفادة منها علمياً.

كما أوضح زعزوع أن انضام مصر للجنة السياحة التابعة للمنظمة بصفة مراقب جاء نتيجة للجهود التى بذلتها وزارة السياحة وعلى رأسها وزير السياحة السيد زهير جرانه والدكتور عادلة رجب المستشار الاقتصادي للوزير والفريق المعاون، مشيراً إلى أنه من الممكن للقطاعات الأخرى الاستفادة من تجربة وزارة السياحية فى هذا الشأن.

وتحدثت الدكتورة عادلة رجب المستشار الاقتصادى لوزير السياحة حيث أوضحت أن منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية تهدف إلى مساعدة الحكومات على مكافحة الفقر وتعزيز عملية النمو من خلال لجانها المختلفة. من بينها لجنة السياحة - التى تقوم بتقديم برامج فى مجالات متعددة، وتقوم لجتة السياحية بتقييم الاستراتيجيات التى تضعها الدولة كما تعمل على تعزيز التنمية المستدامة فى السياحة وتبادل الخبرات التى تؤدى إلى النمو الاقتصادى، ومن المقرر أن تنتهى اللجتة من عدد من الدراسات خلال العامين القادمين منها دراسة عن تقيم استراتيجيات الدول فى مجال السياحة ودراسة عن التكامل والاستدامة فى مجال السياحة مع التركيز على سياسات تغير المناخ علاوة على دراسة عن تطوير سياسات التعليم والتدريب السياحى إلى جانب نشرة السياحة وتحليل الاتجاهات والسياسات فى الدول الأعضاء والمراقبين.



السيد زهير جرانه وزير السياحة

وأوضحت الدكتور عادلة رجب أن على رأس الأسباب التى أهلت مصر للانضمام للجنة السياحة التابعة للمنظمة بصفة مراقب الانجازات التى تحققت فى قطاع السياحة المصرية والذى يعتبر من أسرع القطاعات نمواً على مدى السنوات الخمس من ٢٠٠٤ حتى ٢٠٠٨ وهو ماتعكسه الأرقام حيث بلغ عدد السائحين الوافدين إلى مصر عام ٢٠٠٨ (١٢.٨) مليون سائح بزيادة قدرها ٦٤٪ مقارنة بعام ٢٠٠٤، كما شهدت نفس الفترة زيادة قدرها ٥٧٪ فى عدد الليالى السياحية والتى ارتفعت من ٨٢ مليون إلى ١٢٩ مليون ليلة كما ارتفعت الطاقة الفندقية من ١٤٨ ألف غرفة إلى ٢١١ ألف غرفة بزيادة قدرها ٤٢٪ علاوة على زيادة الإيرادات السياحية من ٦.١ مليار دولار أمريكى إلى ١٠.٩ مليار دولار بزيادة قدرها ٧٧٪.

وأوضحت المستشار الأقتصادى المراحل التى سبقت انضمام مصر كمراقب دائم فى لجنة السياحية والتى بدأت بعرض إستراتيجية وزارة السياحة فى اجتماع لجنة الإحصائيات السياحية فى منظمة السياحة العالمية بمدريد فى مارس ٢٠٠٨ ثم تلى ذلك عرض وزير السياحة تطور أرقام السياحة المصرية فى أكتوبر ٢٠٠٨ بمدينة ريفلدلجاردا بإيطاليا ثم تم تقديم الملف الخاص بالوضع الراهن لمؤشرات الحركة السياحية وتطورها فى مصر خلال الخمس سنوات الأخيرة وأخيراً عرض وزير السياحة ملف مصر السياحى فى أبريل ٢٠٠٩ فى إطار مناقشات لجنة السياحة حيث تضمن الملف نصيب الملف نصيب مصر من الحركة السياحية العالمية والخطوات التى اتخدتها مصر لمواجهة الأزمة الاقتصادية الحالية والتى أعقبها الموافقة على انضمام مصر رسمياً إلى لجنة السياحة بصفة مراقب دائم فى مايو٢٠٠٩.

كما تحدث الآن دى بيرا نائب رئيس لجنة السياحة فى منظمة التعاون الأقتصادى والتنمية حيث أعرب عن سعادته بانضمام مصر كمراقب للجنة مشيراً إلى أن ذلك سيعود بالفائدة المشتركة سواء بالنسبة لمصر أو للمنظمة، مؤكداً على أن السياحة تعتبر من أهم المقومات فى اقتصاديات الدول، مشيراً إلى أن السياحة فى مصر تعد واحدة من القطاعات الهامة التى تحظى باهتمام كبير وهو ما أدى إلى تحقيقها هذا النجاح.

كيفية إتفاق الأموال العامة على الدعاية والتسويق على الدعاية والتسويق للتأ من توجيهها فى الطريق الصحيح وتحسين العملية الإنتاجية وتحسين كفاءة العاملين فى المجال السياحى.

جديد بالذكر أن الملف الذى تقدمت به وزارة السياحة لتعزيز طلب انضمام مصر إلى لجنة السياحة بالمنظمة قد شمل عدد من البنود من بينها تطور الأداء السياحى خلال الخمس سنوات من ٢٠٠٤ على ٢٠٠٨ وإستراتيجية التنمية المستدامة ومشروع الحسابات القومية للسياحةTSA وبرنامج تنمية الموارد البشرية.

أعطى السيد زهير جرانة وزير السياحة إشارة بدء الخط الساخن(Call Center) لوزارة السياحة وذلك على رقم تليفون : ١٩٦٥٤ الخاص بتلقى شكاوى السائحين العرب من نزلاء الفنادق فى جميع أنحاء جمهورية مصر العربية والمتعلقة بالتمييز في الأسعار، وذلك فى إطار تنفيذ القرارات الوزارية الخاصة بالسياسة السعرية والتى تقضى بمنع التمييز فى الأسعار بين السائحين العرب وغيرهم من السائحين من الجنسيات المختلفة وذلك حرصا على القضاء على الشكاوى التى أثيرت مؤخرا من بعضض السائحين العرب في هذا الصدد، وسوف يتم تلقى الشكاوى على الخط الساخن بدءا من الساعة التاسعة صباحا حتى التاسعة مساء ابتداء من الأحد القادم، ويمكن الاتصال بهذا الرقم من أى تليفون محمول في أى محافظة على مستوى الجمهورية أو من أى خط أرضى فى القاهرة الكبرى وسوف يتم استكمال إدخال خاصية الاتصال من التليفون الأرضى لباقى محافظات الجمهورية تباعا.

وقد قامت وزارة السياحة بإرسال منشور إلى غرفة المنشآت افندقية لتعميمه على فنادق الجمهورية يتضمن ضرورة قيام الفندق بالإعلان عن رقم الخطط الساخن في مكان بارز بالفندق، وسوف يتم إيفاد لجان متابعة من الوزارة للتأكد من تنفيذ ما ورد بالمنشور.

جدير بالذكر أنه سيتم تلقى الشكاوى الأخرى للسائحين. فيما عدا التمييز السعرى ككما ورد أعلاه. على فاكس رقم ٢٣٣٩١١٤٧٢٢ أو ٢٣٩٠٢٤٩٠ أو على البريد الالكترونى mot_ths@yahoo.com على أن يتم التحقيق فى الشكوى والعمل على إزالة أسبابها وذلك حتى يتم تلافى أية سلبيات فى تؤثر سلبا على إقامة السائح العربى فى مصر.

استقبل السيد زهير جرانة وزير السياحة السيد Ferry de Kerckhoye سفير كندا لدى مصر حيث تم خلال اللقاء استعراض التطورات التى شهدتها صناعة السياحة المصرية مؤخرا وبحث سبل زيادة التعاون بين الجانبين المصرى والكندى في المجال للسياحى.

فى بداية اللقاء أكد وزير السياحة على أهمية السياحة بالنسبة للدخل القومى فى مصر مشيرا إلى أنها من أهم موارد النقد الأجنبى علاوة على كونها من أهم المجالات لخلق فرص عمل جديدة، موضحا أن من أهم دلالات نجاح السياحة المصرية انضام مصر بصفة مراقب دائم بمنطقة التعاون الاقتصادى والتنمية OECD. ومن جانبه أشاد السفير الكندى بالنجاح الذى حققته السياحة المصرية في الآونة الأخيرة وهو ما جعلها أخد أهم دعائم الاقتصادى القومى المصرى.

وتطرق الحوار للحديث عن كيفية مواجهة القطاع السياحى المصرى للأزمة الاقتصادية العالمية والتحديات الأخرى حيث أكد وزير السياحة على أن اعتادت مواجهة الأزمات والتغلب عليها، مشيرا إلى أن وزارة السياحة تركز فى هذه الفترة على «ترتيب البيت من الداخل» من خلال الاهتمام بالعنصر البشرى حيث يعتبر العنصر الرئيسى فى الحفاظ على جودة الخدمة، حيث يتم تنفيذ العديد من البرامج التدريبية بالتعاون مع كبريات المؤسسات العالمية المتخصصة فى التدريب مثل جامعة مورنيل الأمريكية، مشيرا إلى أن عدد كبير من العاملين بالقطاع اللسياحى من مختلف المستويات الويفية قد أتموا بالفعل برامج تدريبية. وفى هذا الشأن أوضح السفير الكندى أنه من الممكن أن يكون هناك تعاون بين الجانبين المصرى والكندى فى موضوع التدريب.

وفيما يتعلق بمشكلة انخفاض أعداد السائحين الوافدين إلى مصر من بعض الأسواق، وأوضح جرانة أنه للتغلب على هذه المشكلة فإنه يجب التركيز على تسريخ الثقة لدى السائح فى المقصد السياحى حتى يتسنى تشجيعه على تكرار الزارة، مشيرا إلى أنه لتحقيق هذا الهدف فإن وزارة السياحة تقوم بتكثيف الحملات الدعائية والترويجية للمقصد السياحى المصرى فى الأسواق المصدرة للسائحين إلى مصر إلى جانب عمل حملات ترويجية مشتركة مع شركاء المهنة من منظمى الرحلات، هذا إلى جانب حملات توعية للمواطنين للتعريف بأهمية شركات المهنة من منظمى الرحلات، هذا إلى جانب حملات توعية للمواطنين للتعريف بأهمية السياحة وككيفية معاملة للسائح.

كما أوضح جرانة في حديثه إماكنية التعاون مع الجانب الكندى في مشروع تحويل مدينة شرم للشيخ إلى مدينة خضراء، مشيرا إلى أهمية هذا المشروع مؤككدا على أنه فى حال نجاحه في ميدنية شرم الشيخ سيتم تكرار التجربة فى مناطق سياحية مصرية أخرى، كما أشار إلى أن أولوية تنفيذ مثل هذه المشروعات تكون لشرم الشيخ والغردقة نظرا لأنهما يمثلان حوالى ٦٠٪ من حجم الاستثمارات في مصر، موضحا وجود العديد من المناطق السياحية الواعدة في مصر مثل الوادى الجديد والواحات والتى تنفرد بطابع مميز يمكنها من جذب العديد من السائحين.

الهيئة القومية للأنفاق

شبكة خطوط مترو الأنفاق بإقليم القاهرة الكبرى

لقد قامت الهيئة القومية للأنفاق بتنفيذ وإفتتاح الخط الأول لمترو الأنفاق القاهرة الكبرى (حلوان - المرج الجديدة) بطول ٤٤ كم, وكذلك الخط الثاني (شبرا الخيمة - المنيب) بطول ٢١,٥ كم ,وبناءً على دراسات النقل التي أوصت بضرورة تنفيذ الخط الثالث لمترو الأنفاق فقد قامت الهيئة بتحديث دراسات النقل الخاصة بالخط الثالث وتطوير مساره على أن يمتد الخط من مطار القاهرة شرقاً بطول ٣٤,٢ كم مروراً بمصر الجدية - إستاد القاهرة - العباسية - باب الشعرية - العتبة - الزمالك وحتى إمبابة غرباً, ويتم حالياً تنفيذ المرحلة الأولى من الخط في المسافة من العتبة / العباسية بطول ٤,٣ كم وتشمل على عدد (٥) محطات نفقية وهى العتبة - باب الشعرية - الجيش - عبده باشا - العباسية) ,وبدأ تنفيذ هذه المرحله في ٢٠٠٧/٧/٧ ومخطط الإنتهاء منها وإفتتاحها في أكتوبر ,٢٠١١

كما قامت الهيئة القومية للأنفاق بإسناد تنفيذ المرحلة الثانية من الخط الثالث فى المسافة من (العباسية - مصر الجديدة) بطول٧,٢ كم وتشمل هذه المرحله على عدد (٤) محطات نفقية هى (معرض القاهرة - الإستاد - كلية البنات - الأهرام) وذلك بناءً على موافقة مجلس الوزراء على دمج المرحلتين الأولى والثانية للخط وتنفيذهما فى ٦ سنوات ليتم نهوها وتشغيلها في أكتوبر ,٢٠١٣ وقد تم توقيع عقود هذه المرحلة مع ذات مقاولي المرحلة الأولى ودخلت العقود حيز التنفيذ في ٢٠٠٩/٧/١.

أما بالنسبه للمرحلة الثالثة من الخط الثالث فهى تمتد من العتبة حتى الكيت كات بطول ٥ كم وتشتمل على عدد (٤) محطات نفقية وهي "ناصر - ماسبيرو - الزمالك - الكيت كات" ثم يتفرع الخط إلى فرعين يتجه الأول شمالاً إلي منطقة إمبابة وتشتمل على عدد (٥) محطات وهى "السودان - إمبابة - المنيرة - البوهي - الطريق الدائري" ويتجه الثاني جنوبياً حتى جامعة القاهرة ماراً بمناطق المهندسين وبولاق الدكرور بطول حوالي ٧ كيلو متر ويشتمل هذا الجزء على عدد (٦) محطات نفقية وهي "التوفيقية - وادي النيل - مصطفى محمود - شهاب - بولاق الدكرور - جامعة القاهرة" ليصبح إجمالي طول هذه المرحلة حوالى ١٥ كم واجمالي عدد المحطات حوالى (١٥) محطة وطبقاً لتوجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء بمد هذا الخط ليلتقي مع محور روض الفرج في المحطة التبادلية المزمع إنشائها غرب الطريق الدائري بمسافة حوالى ١,٥ كم وهذا ما يجرى دراسته الآن من قبل الهيئة والمكتب الإستشاري.

وقد بدأ المكتب الإستشاري الفرنسي سيسترا في أعمال تحديث دراسات الجدوى ودراسات النقل للمرحلة الثالثة من الخط الثالث وتنفيذ أعمال التصميمات وإعداد مستندات الطرح لهذه المرحله في مناقصة دولية وذلك من خلال منحة مقدمة من الحكومة الفرنسية.

وقد أوصت اللجنة الوزارية الخاصة بمناقشة موقف تنفيذ مشروع تطوير محور ٢٦ يوليو برئاسة السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء بضرورة التعجيل بإتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة لوضع خطة عاجلة لتنفيذ الخط الرابع لمترو الأنفاق على أن يمر بموقع المتحف المصري الكبير وأن تكون هناك محطة بجوار الموقع تخدم منطقة المتحف على أن يتم ربطه مستقبلاً بمدينة السادس من أكتوبر.

وبناءً على الإتفاقيه التي تم توقيعها بين الهيئة القومية للأنفاق ووزارة التعاون الدولي والحكومة اليابانية؛ فقد بدأ إستشاري هيئة التعاون الدولي اليابانية (جايكا) في إعداد دراسات النقل والجدوى الخاصه بالخط الرابع لمترو الأنفاق (نادي الرماية - الملك الصالح - ميدان السواح أو مدينة نصر كبديل للدراسة) بطول حوالي ٢٧ كم إعتباراً من فبراير ٢٠٠٩ على أن تنتهي الدراسة في ديسمبر ٢٠٠٩ وكذلك إعداد التصميمات الأساسيه ومستندات الطرح للمرحلة الأولى من الخط وذلك في مناقصه دولية في المسافه من نادي الرماية إلى الملك الصالح بطول حوالي ١٤ كم خلال الفترة من يناير ٢٠٠٩ إلى ديسمبر ٢٠١٠ وذلك من خلال منحة مقدمه من الحكومه اليابانية.

فى حوار مع رئيس البورصة المصرية

زوال تداعيات الأزمة المالية على البورصة المصرية



لاشك أن الأزمة المالية العالمية أثرت على أوجه النشاط الاقتصادى العالمى وخاصة على البورصة المصرية والصادرات والسياحة وغيرها من بعض الأنشطة. وقد بذلت الدولة الكثير من الجهود لتفادى هذه الآثار وكان هذا الحوار مع الدكتور ماجد شوقى رئيس البورصة المصرية للتعرف على الإجراءات التى اتخذتها البورصة لتجنب هذه الآثار.

نهاية العام الحالى سوف تشهد تعافى الاقتصاد العالمى

■ ما هو دور البورصة المصرية فى التعاون مع منظمات المجتمع المدنى مثل اتحاد جمعيات التنمية الإدارية؟

لا يقتصر دور البورصة المصرية على تهيئة بيئة الاستثمار المالى من خلال تطوير الأدوات والمنتجات الاستثمارية الجديدة وتحديث القائم منها، بل يمتد ليشمل العمل مع العديد من الأطراف الفاعلة فى المجتمع المصرى، بما فيها منظمات المجتمع المدنى، والتى تعد حلقة اتصال بين البورصة المصرية والمجتمع المدنى.

وتتعدد صور التعاون المشترك بين البورصة المصرية ومنظمات المجتمع المدنى لتشمل تقديم الخدمات الفنية والتدريب، علماً بأن البورصة المصرية تتبنى مشروعات تعليمية طويلة الأجل تعقد من خلالها محاضرات فى مختلف الجامعات المصرية والاحزاب وذلك فى القاهرة والمحافظات دون أدنى تمييز. كذلك لا تألو البورصة جهداً لدعم نماذج المحاكاة بالجامعات مثل نموذج البورصة بكلية التجارة ونظيره بكلية الاقتصاد جامعة القاهرة.

■ ما هى الآثار المتوقعة من الأزمة المالية العالمية على البورصة المصرية؟

إن الأزمة المالية العالمية الراهنة، تعد هى الأكبر منذ ثلاثينيات القرن الماضى، وهو ما أكدته التداعيات السلبية التى لحقت بكل من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وإن كانت الأزمة فى الأساس تسببت فى انخفاض حاد فى السيولة لدى العديد من الدول، إلا أننا لم نعانى مش مشكلة سيولة فى السوق المصرى بشكل كبير، وجاءت أهم آثار الأزمة على البورصة المصرية لتتمثل فى الانخفاض الحاد الذى شهده المؤشر الرئيسى خلال الربع الأخير من عام ٢٠٠٨، وذلك نتيجة لانخفاض بل وانهيار عدد من البورصات العالمية، وفى ظل العدوى المالية للأزمات، تأثرت البورصة المصرية بشدة خلال الربع الأخير كما ذكرت.

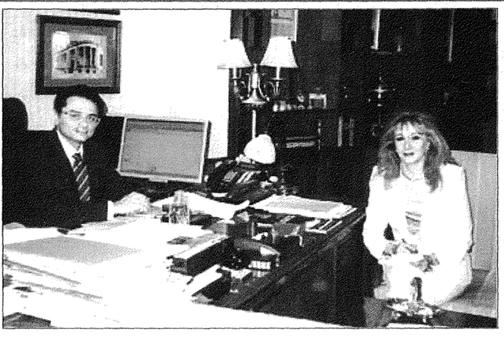
ولم تكن البورصة المصرية بمنأى أو معزل عن الأزمة المالية، فقد المؤشر الرئيسى EGX 30 خلال الربع الأخير من عام ٢٠٠٨، ما يقرب من ٤٠٪، كما شهدت العديد من البورصات العالمية انخفاضاً حاداً خلال نفس الفترة تراوح بين ٥٠٪ لمؤشر بورصة روسيا، ونحو

أنصح صغار المتعاملين بعدم إستثمار مدخراتهم الاستثمارية فى البورصة

أجرى الحوار: عفت البهى



البورصة ساعدت على توفير أدوات استثمارية ومنتجات حديثة للمستثمرين



٢٥٪ لمؤشر داو جونز الصناعى.

أما حالياً، فقد بدأت تداعيات هذه الأزمة فى الزوال أو انخفضت حدتها، وهو ما نلاحظه بوضوح على أداء مؤشرات البورصة والتى بدأت فى التعافى، فبعد أن انخفضت لمستويات قياسية، بدأت فى الارتفاع التدريجى لتسجل فى الوقت الحالى أعلى مستوى لها خلال العام الجارى.

ومن الجدير بالذكر، أن حالة التفاؤل قد بدأت تسيطر على الاقتصاد العالمى، حيث يرى العديد أن الأسوأ فى هذا الكساد قد انتهى، ومن المتوقع مع نهاية العام الحالى أن تبدأ ملامح التعافى على الاقتصاد العالمى.

■ ما هى الوسائل التى قامت بها البورصة المصرية لتخفيف هذه الآثار؟

تعاملت البورصة المصرية مع الأزمة المالية العالمية بموضوعية ووفقاً لقواعد السوق الحر، فلم تلجأ على التدخل المباشر كما قامت عدة دول كروسيا وغيرها والتى لجأت إلى إيقاف التداول لعدة جلسات تداول، وهو ما زاد من حدة الأثر السلبى بهذه الأسواق. أما البورصة المصرية فقد استخدمت أدوات تتيح تقليص وتخفيض حدة التقلبات، حيث لجأت إلى إيقاف الورقة لمدة ٣٠ دقيقة عند تجاوزها نسبة الـ ١٠٪، وعدم السماح للورقة المالية بتجاوز حدود الـ ٢٠٪ تغير سواء صعوداً أو هبوطاً. كما اهتمت إدارة البورصة بتشديد الرقابة على عمليات الشراء بالهامش والتى تزيد فيها درجة الانكشاف الائتمانى عن الحدود الآمنة والمسموح بها.

واستكمالاً لخطة تطوير سوق المال فى مصر، خاصة فى ظل تداعيات الأزمة التى ألقت بظلالها على السوق المصرية، فقد راعت البورصة ضرورة توفير أدوات استثمارية ومنتجات جديدة للمستثمرين، فدأبت على الانتهاء من إعداد "صناديق المؤشرات ETFs" والتى تعد أداة استثمارية منخفضة المخاطر، تقوم على تتبع حركة أحد المؤشرات الرئيسية، وهو ما يوفر تحوطاً وتنوعاً أكبر للمستثمرين.

■ ما هى الوسائل القانونية المعمول بها لحماية المتعثرين "حسنى النية" فى التعامل مع البورصة؟

عملية التعثر عن سداد الالتزامات الناتجة عن عمليات التداول، لا تظهر فى البورصة ولكن تظهر عند إتمام عملية التسوية بين طرفى البيع والشراء وهناك صندوق ضمان التسويات الذى يتم تمويله من خلال اشتراكات شركات الوساطة، كما قد تظهر علامات التعثر لدى سداد العميل التزاماته تجاه شركة الوساطة والتى تخضع جميع تعاملاتها للرقابة والتفتيش من قبل الهيئة العامة لسوق المال والبورصة، وكلاهما حريص على عدم تجاوز الحسابات المدينة والدائنة لعملاء شركات السمسرة الحدود الآمنة.

■ ماذا تم تنفيذه بين البورصات العربية نتيجة لمؤتمر القمة المالية فى الكويت؟

هناك آلية للتعاون المشترك بين البورصات العربية يتم تفعيلها من خلال اتحاد البورصات العربية، والذى مازال يخطو خطواته الأولى فى سبيل تفعيل أهدافه الاتحادية.

■ ما هى النصائح التى توجهونها سيادتكم للمتعاملين مع البورصة؟

بداية، أود أن أوضح للمستثمرين أن الأسوأ فى الأزمة المالية قد انتهى، وأن ملامح وعلامات الاستقرار من جراء الانهيارات المتتالية لأسواق المال العالمية قد تكون فى الأفق، وهو ما يفرض واقعاً متفائلاً فى أسواق المال خاصة فى السوق المصرى، والذى بدأت عليه ملامح التعافى حيث شهدت الفترة الماضية جذباً للمستثمرين الأجانب بعد خروجهم من السوق فى نهاية العام السابق، وذلك يدل على عودة الثقة فى السوق والاقتصاد المصرى ليبدأ الاقتصاد المصرى فى استكمال مسيرة التنمية. كما انصح صغار المتعاملين حديثى التعامل فى البورصة بعدم المجازفة باستثمار مدخراتهم الأساسية فى البورصة مباشرة والاعتماد فى البداية على صناديق الاستثمار.

من هو د. ماجد شوقي ؟

د . ماجد شوقى

من مواليد أكتوبر ١٩٦٦ . محافظة سوهاج خريج كلية التجارة الخارجية بالزمالك

متزوج وله ابنة واحدة

تلقى دراسات عليا فى جامعة هارفارد

وحصل على ماجستير اقتصاديات التحويل عام ١٩٩٧

وشغل وظائف متعددة فى وزارة التعاون الدولى والاقتصاد. التجارة الخارجية وعين عضو بمجلس إدارة البورصة ثم رئيس لمجلس الإدارة عام ٢٠٠٥

اجتماع مجلس إدارة بنك ناصر الاجتم



● عقد مجلس إدارة بنك ناصر الاجتماعى اليوم ٢٠٠٩/٧/٢٦ اجتماعاً برئاسة الدكتور على المصيلحى وزير التضامن الاجتماعى ورئيس مجلس إدارة البنك وذلك للاعتماد النهائى للميزانية والحسابات الختامية للبنك عن العام المالى ٢٠٠٩/٢٠٠٨.

● أعلن الدكتور الوزير أن ميزانية البنك قد بلغت ٥٠٥٣ مليار جنيه بزيادة قدرها ٦٢٥ مليون جنيه عن العام المالى السابق، وقد حقق فائض قابل للتوزيع خلال العام المالى المشار إليه مبلغ ٢٦٥,٧ مليون جنيه بزيادة قدرها ٤٨,٨ مليون جنيه بعد استبعاد الأرباح الرأسمالية بمبلغ ٦٩,٢ مليون جنيه هذا وقد وافق المجلس على زيادة رأسمال البنك بمبلغ ١٠٠ مليون جنيه ليصبح مليار جنيه.

● كما بلغت جملة الودائع الاستثمارية بالبنك ١٠٩٦ مليار جنيه بزيادة قدرها ١٦٧,١ مليون جنيه عن العام الماضى، وقد تم صرف عائد بنسبة ١٠,٦٪.

● وأكد الدكتور الوزير على أن البنك يولى أهمية خاصة لكافة الأنشطة التى تساهم فى تحقيق التنمية الاجتماعية للشرائح المستهدفة وذلك بهدف ترسيخ مبدأ التكافل الاجتماعى بين المواطنين، وفى هذا المجال قام البنك بتقديم قروض حسنة «بدون عائد» وبشروط ميسرة أهمها سقوط رصيد الدين بوفاة المقترض وذلك لمحدودى الدخل مع التقسيط على أقساط شهرية ولمدة تصل إلى ٦٠ شهر خلال العام المالى ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بمبلغ ٢٧,٨ مليون جنيه استفاد منها عدد ١٨٤٤٤ مستفيد للتيسير على المواطنين فى مواجهة الأعباء المالية والعائلية.

عقد مجلس إدارة صندوق نظام تأمين الأسرة المنشأ بالقانون رقم ١١ للسنة ٢٠٠٤ اجتماعه اليوم الأحد الموافق ٢٠٠٩/٧/٢٦ برئاسة الأستاذ الدكتور وزير التضامن الاجتماعى . رئيس مجلس إدارة الصندوق وذلك لمناقشة ميزانية الصندوق فى ٢٠٠٩/٦/٣٠ والقواعد المنظمة لعمل الصندوق وذلك وفقاً لقرارات وزير العدل رقم ٢٧٢١ لسنة ٢٠٠٤ المعدل بالقرار رقم ٣٩٦٥ لسنة ٢٠٠٤ ورقم ٢٧٢٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ الأحكام الصادرة بالنفقات والأجور وما فى حكمها.

حيث بلغت جملة الاشتراكات الواردة للصندوق ٣٨٥ مليون جنيه فى ٢٠٠٩/٦/٣٠ مقابل ٣٠٨ مليون فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ بزيادة قدرها ٧٧ مليون جنيه.

وبلغت جملة النفقة المنصرفة ١٢٣,٥ مليون جنيه فى ٢٠٠٩/٦/٣٠ مقابل ٧٥,٩ مليون جنيه فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ بزيادة قدرها ٤٧,٦ مليون جنيه.

وبلغت جملة النفقات المحصلة ٣,٥ مليون جنيه فى ٢٠٠٩/٦/٣٠ مقابل ٢٤,٣ مليون جنيه فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ بزيادة قدرها ٩٠٢ مليون جنيه.

أعلن الدكتور الوزير أن نظام العمل بالصندوق يسير وفقاً للمخطط ل ه من سياسات والتى أسفرت عن صرف كافة الأحكام التى تقدم بها مستحقوها لتنفيذها عن طريق الصندوق حيث بلغت الأحكام المنفذة عدد ٤٢٤٠٠ لعدد ٣٨٥٧٨٠ مستفيد بقيمة إجمالية ١٢٣,٥ مليون جنيه.

● بلغ المنصرف فى مجال تمويل إسكان محدودى الدخل خلال العام مبلغ ١٢٥٩,١ مليون جنيه استفاد منها عدد ٨٢٠٣٢ مستفيد.

● بلغ المنصرف فى مجال تمويل تأثيث شقة الزوجية خلال هذا العام مبلغ ١٠٤ مليون جنيه استفاد منها عدد ٦٨٦١ مستفيد.

● قام البنك بتحفيز أصحاب المشروعات الصغيرة القائمة للتوسع فى مشروعاتهم وتطويرها لتحسين مستوى معيشتهم ولزيادة العمالة لديهم وقد بلغ المنصرف ٣٤١,٢ مليون جنيه لعدد ٢٥٢٩٦ مستفيد.

● للمساهمة فى حل مشكلة البطالة بين الشباب قام البنك بدعم ومساندة المشروعات البسيطة لشباب الخريجين بمبلغ ١٤,١ مليون جنيه لعدد ٢٠٦٢ مستفيد.

● أكد الدكتور الوزير على أن إحياء فريضة الزكاة من الأهداف الرئيسية حيث يقوم البنك من خلال لجان الزكاة المنتشرة فى جميع أنحاء الجمهورية والبالغ عددها ٤٩٥١ لجنة زكاة بتلقى أموال الزكاة النقدية والعينية وإنفاقها فى مصارفها الشرعية بالإضافة إلى إنشاء المستوصفات العلاجية ودور المناسبات ومشاغل الحياكة والتريكو وصرف الأجهزة التعويضية للمعاقين ونتيجة للجهود المبذولة فى هذا المجال فقد زادت موارد الزكاة إلى نحو ١٧٦,١ مليون جنيه وقد بلغت قيمة المبالغ المنصرفة نحو ١٧٤,٧ مليون جنيه لعدد ١٩٥٦٢٠١ مستفيد.

● قام البنك بتمليك الفقراء القادرين على العمل مستلزمات مشروع إنتاجى بسيط يعتمد على الخامات المتوفرة بالمنطقة منها مشروعات تربية الماشية والأغنام. وكذا المشروعات التجارية البسيطة كالبقالة والمطاعم وقد بلغت قيمة المنصرف لهذا النشاط مبلغ ١١,٤ مليون جنيه لعدد ٤٨٨٨ مشروع.

ويهدف صندوق نظام تأمين الأسرة إلى تأمين الأسرة المصرية حيث يقوم بصرف النفقات والأجور وما فى حكمها لكل من الزوجة والمطلقة والأبناء والوالدين والصادر بها أحكام قضائية مؤقتة أو نهائية والمعلنة إعلاناً قانونياً صحيحاً.

كما أضاف سيادته أن قيام البنك بتنفيذ هذه الأحكام لا يخل بحق المحكوم له فى اختيار سبيل إجراءات التنفيذ على المحكوم عليه مباشرة.

كما أكد معالى الوزير أن قيام بنك ناصر الاجتماعى بتنفيذ الأحكام الصادرة بالنفقات والأجور وما فى حكمها عن طريق صندوق نظام تأمين الأسرة يأتى استكمالاً لما يقوم به البنك من الكثير من الأنشطة الاجتماعية التى تساهم فى مد مظلة الحماية والتكافل الاجتماعى إلى كافة الفئات المحتاجة للرعاية فى المجتمع بهدف تحقيق الحياة الكريمة لهذه الفئات وتوفير الحاجات الأساسية لها.



وزير التضامن الاجتماعى يختتم الدورة التدريبية للكشف عن الجريمة بالوسائل العلمية الحديثة بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

بحضور الدكتور على المصيلحى وزير التضامن



الاجتماعى ورئيس مجلس إدارة المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية والاستاذة الدكتورة نجوى خليل مديرة المركز وسعادة العقيد عبد الرحمن إبراهيم بن عبد العزيز الملحق العسكرى لدولة الإمارات والاستاذ ناصر بن عبد العزيز العابد مدير مكتب الحرس الوطنى السعودى بالقاهرة وممثل عن المستشار الثقافى لدولة البحرين

اختتم المركز القومى للبحوث لاجتماعية والجنائية فعاليات الدورة الستين للكشف عن الجريمة بالوسائل العلمية الحديثة والدورة السابقة والأربعين من البرنامج التدريبى العربى لمكافحة المخدرات والتى نظمها المركز فى الفترة من ٥/٣/ ٢٠٠٩ وحتى ٢٠/٧/٢٠٠٩ وتم تسليم الشهادات والدروع للسادة الدراسين فى إطار الحفل الختامى الذى أقامه المركز لهم.

قد استهدفت هاتان الدورتان تخريج كوادر على مستوى لائق من الخبرة النظرية والعلمية فى مجال الكشف عن الجريمة ومكافحة المخدرات من مصر والدول العربية الشقيقة تستطيع أن تواكب أحدث ما توصل إليه العلم الحديث فى هذه المجالات.

وقد شرفت الدورة بحضور ومشاركة كوكبة من رجال الدولة والسياسة والوزراء كان لهم الدور البارز فى تحقيق الاستفادة للدارسين من خلال إثراء الدورة بخبراتهم العلمية بالإضافة إلى نخبة من السادة المسئولين والمتخصصين فى مقدمتهم قيادات من وزارة النقل والداخلية والدفاع بالإضافة إلى السادة من هيئة الرقاب الإدارية والجهاز المركزى للمحاسبات بالإضافة إلى أساتذة الجامعات المتخصصين ومستشارى المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية كل فى مجاله صرحت بذلك الاستاذة الدكتور نجوى خليل مديرة المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية



استقبل الدكتور على المصيلحى وزير التضامن الاجتماعى أوائل المتفوقين من الثانوية العامة.

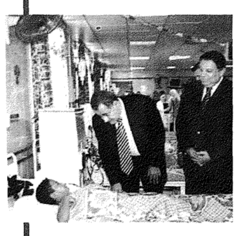
وأكد الوزير خلال اللقاء على أن النجاح والتفوق هو محصلة الاجتهاد والجد فى العمل الذى يجب أن يتواصل

كما استمع الوزير إلى طموحات وآمال المتفوقين من أوائل الثانوية العامة كما استمع إلى أسئلتهم واستفساراتهم.

وردا على سؤال حول دور الوزارة وجهودها فى الحد من الفقر ورعاية الأسرة الأولى بالرعاية أوضح الوزير أن وزارة التضامن الاجتماعى تمثل العنصر الاجتماعى المنوط بصياغة السياسات الاجتماعية للفترة القادمة والارتقاء بالأسرة من خلال برامج تنمية المجتمع وكذلك وضع رؤية مشتركة للمساهمة فى تنفيذ برامج تنموية وتقديم المزيد من الدعم الفنى والتقنى للعديد من المشروعات التنموية التى تهدف إلى مساعدة الأسر الفقيرة وتنمية القرى الأكثر احتياجا.

وفى ختام الاجتماع قرر الدكتور الوزير منح وديعة مبلغ ١٠ آلاف جنيه لكل متفوق من أوائل الثانوية العامة على مستوى الجمهورية ببنك ناصر الاجتماعى..





تعهد الدكتور على المصيلحى وزير التضامن الاجتماعى بأن لا يقل مستوى تنظيم حج الجمعيات الأهلية عن العام الماضى والذى حاز تقدير كافة الجهات ومنها المملكة العربية السعودية وإن العمل الجيد وراءه تخطيط وتنظيم جيد وقال الوزير إن الوزارة بدأت مبكرا لحجز أماكن قريبة من المشاعر وأنه سيتم طبع كتيب مصور عن مناسك الحج كما أشاد الوزير بكافة الجهود المبذولة لضمان حج منظم قائم على تكاتف كل الجهود وراحة الحجاج.

جاء هذا خلال قيام الدكتور الوزير باجراءات القرعة العلنية المباشرة لحج الجمعيات المركزية المقيدة بالوزارة والذى حضرها مندوبى الجمعيات والإعلام ويأتى حضورهم فى إطار حرص الوزارة على تطبيق مبدأ الشفافية

وأوضح الوزير أنه فى إطار حرص الوزارة على أن يكون الحج هذا العام أكثر تنظيما تم وضع ضوابط روعى فيها قدرة الجمعية على تنظيم رحلات الحج والسمعة الحسنة وأن يكون مر على قيد الجمعية لمركزية ثلاث سنوات وثبت من مراجعة أعمالها انتظام سجلاتها وحساباتها واجتماعات أجهزتها المختلفة ولم يسبق توقيع جزاءات ضدها لاى مخالفات مالية أو إدارية ارتكبتها كما يفضل الجمعيات الأكثر نشاطا فى خدمة المجتمع وخاصة رعاية الفئات الأكثر احتياجا كذلك تخصيص مشرف لكل ٤٥ حاجا.

وأضاف الوزير أن هناك ضوابط للمتقدمين للحج والذين تم ترشيحهم من الجمعيات منها أن المتقدم لم يسبق له الحج ويستثنى من سابقة الحج الزوج المرافق لزوجته الأقل من ٤٥ سنة ولم يسبق لها الحج أو الأبناء المرافقين لوالديهم من كبار السن أو مرافقين المعاقين غير القادرين على خدمة أنفسهم وأن يمضى على عضويته بالجمعية ستة أشهر فأكثر وأن يكون مقيما بالمحافظة أو من العاملين بدائرتها وأن تمتع بالقدر الذى يمكنه من أداء المناسك بالاعتماد على نفسه وذلك بموجب شهادة صحية من أحد المراكز الطبية أو المستشفيات الحكومية.

وفى ختام اجراءات القرعة العلنية المباشرة اعتمد الوزير من تم اختيارهم بالقرعة العلنية المباشرة من الجمعيات المركزية وتمنى للجميع الحج المبرور.

وفى إطار حرص وزارة التضامن الاجتماعى على دعم مسيرة العمل الأهلى ومنظمات المجتمع المدنى باعتباره شريك أساسى فى التنمية الاجتماعية المتكاملة.

قام الدكتور على المصيلحى بافتتاح وحدة وزراة الكلى بمستشفى أبو الريش للأطفال بالمنيرة والتى تعتبر أول وحدة زرع كلى بالمجان تبر عا من أينرويل الزمالك والتى تضم غرفة للعناية المركزة كذلك تدعيم غرفة العمليات كذلك دفع كافة المصاريف العلاجية قبل وبعد العملية لعدد ٢٠ حالة زرع سنويا قابلة للزيادة.

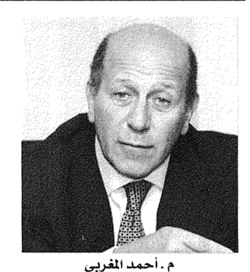
وصرح الوزير بأنه فى إطار التعاون بين الوزارة ووحدة زرع الكلى بالمستشفى تقرر دراسة وبحث حالة جميع حالات الأسر المترددة على الوحدة وبحث احتياجاتها وتلبية كافة احتياجاتهم.

وأضاف أن دعم الوزارة لمنظمات المجتمع المدنى يأتى فى إطار النهوض بخدماتها المقدمة فى كافة المجالات والتخصصات لرعاية الأسر الأولى بالرعاية والأسر محدودة الدخل.

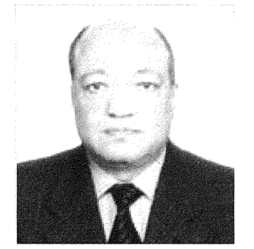


شركة الصرف الصحى بالقاهرة الكبرى
الجهاز التنفيذي لمياه الشرب والصرف الصحى

سياسات وخطط


م . أحمد المغربى

نطاق عمل الجهاز


م . حسن خالد

مشروعات مياه شرب وصرف صحى

محافظات (القاهرة - الجيزة - ٦ أكتوبر - حلوان - القليوبية - الإسكندرية)

المدن الجديدة (القاهرة الجديدة - الشروق - العبور - بدر - العاشر من رمضان - ١٥ مايو - ٦ أكتوبر - الشيخ زايد - برج العرب - جهاز القري السياحية)

تولى الحكومة اهتماماً كبيراً بقطاع مياه الشرب والصرف الصحى حيث تم تغطية خدمات مياه الشرب بنسبة ٩٩٪ على مستوى الجمهورية، ومن خلال العناية الكاملة بتنفيذ توجيهات السيد رئيس الجمهوية بضرورة أن تواكب التغطية بخدمات مياه الشرب تغطية شاملة بخدمات الصرف الصحى حتى لا تتفاقم حدة مشكلة الصرف الصحى التى من أهم أسبابها: - زيادة معدل استهلاك المياه - زيادة الكثافة السكانية حيث التوسع رأسى نتيجة لاتجاه الدولة للحفاظ على الرقعة الزراعية والتكدس فى المدن المصرية - التكثيف الزراعى وزيادة استخدام مياه الرى بأسلوب الرى بالغمر طوال العام مما أدى إلى ارتفاع منسوب المياه الجوفية.

وفى إطار ذلك...

تقوم الدولة بتنفيذ المشروع القومى لصرف صحى القرى على مستوى محافظات الجمهورية.

وتم رصد استثمارات تصل إلى ٢٠ مليار جنيه كدعم إضافى للمشروع القومى لصرف صحى القرى على مستوى الجمهورية وتقسيم تنفيذها على مراحل (المرحلة الأولى عدد ٤١٦ قرية التى بنوها يتم التغطية

وحيـــاة أفضــــل

بنسبة ١١٪ - المرحلة الثانية ١٣٩٥ قرية والتى بنوها تصل نسبة التغطية ٤١٪).

وقد تم تحديد أولويات التنفيذ طبقاً للتأثير البيئى للقرى الملوثة من حيث قربها من المجارى المائية وارتفاع منسوب المياه الجوفية والكثافة السكانية لها. وقد روعى استخدام نظم تكنولوجيا جديدة وغير تقليدية وشبكات سطحية تلاءم ظروف القرية المصرية وتساعد على تخفيض التكلفة الاستثمارية ومساحات الأراضى المستخدمة وتوفير الطاقة الكهربائية اللازمة لتشغيل المشروعات.

كما تم حصر قرى الاستهداف الجغرافى للفقر بعدد ١٠٠٠ قرية على مستوى الجمهورية لسرعة البدء بتنفيذ مشروعات الصرف الصحى بها. ليصبح إجمالى القرى الجارى العمل بها ٢٨١٤ قرية من إجمالى ٤٦١٧ قرية محرومة من خدمة الصرف الصحى بنسبة ٦٠٪.

القرى الواقعة فى نطاق عمل الجهاز التنفيذى الجارى تنفيذ مشروعات صرف صحى بها:-

محافظة القليوبية :

طاقة معالجة الصرف الصحى الحالية بالريف ٢٢٤.٥ ألف م٣/يوم. ومن المستهدف أن تصل إلى ٥٢٦.٥ ألف م٣/يوم. بعد نهو مشروعات الخطة.

جارى التنفيذ...

- مشروعات الصرف الصحى لعدد ٥٢ قرية ضمن مشروع المرحلة الأولى بالقرى التابعة لمراكز شبين القناطر - قليوب - كفر شكر - القناطر الخيرية - بنها - طوخ - الخانكة، وتبلغ التكلفة ٨٧٦ مليون جنيه.
- مشروعات الصرف الصحى لعدد ٢٢ قرية ضمن مشروع المرحلة الثانية بالقرى التابعة لمركز (القناطر الخيية - الخانكة - طوخ - شبين القناطر) بتكلفة ١٢٠٠ مليون جنيه.

مستهدف تنفيذ عدد ١٢٣ قرية ضمن المرحلة الثانية بتكلفة تقديرية حوالى ١٨٠٠ مليون جنيه.

محافظة ٦ أكتوبر : جارى التنفيذ ...

- مشروعات الصرف الصحى لعدد ١١ قرية ضمن مشروع المرحلة الأولى بقرى مراكز (إمبابة - أوسيم - أبو النمرس - البدرشين) بتكلفة ٢٩٧ مليون جنيه.
- مشروعات الصرف الصحى لعدد ٣٥ قرية ضمن مشروع المرحلة الثانية بتكلفة ٨٠٠ مليون بالقرى التابعة لمراكز (أوسيم - كرداسة - العياط - إمبابة - أبو النمرس - البدرشين - الحوامدية).
- جارى العمل بقرى (المنصورية - الكوم الأحمر - كومبرة) خارج المشروع القومى لصرف صحى القرى بتكلفة ١٣٧ مليون جنيه.

مستهدف تنفيذ عدد ٥٠ قرية ضمن المرحلة الثانية بتكلفة تقديرية حوالى ١٣٠٠ مليون جنيه بالقرى التابعة لمراكز (إمبابة - البدرشين - العياط - أبو النمرس - الواحات البحرية).

محافظة حلوان : جارى التنفيذ ....

- مشروعات الصرف الصحى لعدد ٢ قرية ضمن مشروع المرحلة الثانية بمركز الصف بتكلفة ١٣٠ مليون جنيه.
- مشروعات الصرف لصحى لعدد ٩ قرى تابعة لمركز أطفيح ضمن قرى الاستهداف الجغرافى للفقر بتكلفة متوقعة ٦٠٠ مليون جنيه.

طاقة المعالجة المستهدفة بالريف بعد نهو المشروعات ٣٠ ألف م٣/يوم.

ومازال الجهاز التنفيذى يعمل على تحويل المشروعات من مجرد خطط وأرقام إلى مشروعات منفذة على أرض الواقع ودفع مسيرة التنمية للوصول إلى نسبة التغطية الشاملة لخدمة الصرف الصحى لتحسين الأوضاع المعيشية للمواطن المصرى فى ظل بيئة آمنة نظيفة.

وزارة التنمية المحلية

جهاز بناء وتنمية القرية المصرية صندوق التنمية المحلية

هو صندوق تنموى يهدف بالدرجة الأولى إلى دعم التنمية الاقتصادية فى المحليات ،والقرية المصرية على وجه الخصوص وذلك من خلال قروض ميسرة يمنحها للفئات الأكثر احتياجا والأسرة محدودة الدخل وخاصة المرأة المعيلة وذوى الاحتياجات الخاصة والترويج لأقامة مشروعات صغيرة تعتمد بصفة أساسية على المواد البيئية المتاحة بغرض زيادة دخل الأسرة وتوفير فرص عمل منتجة لأبنائها، وذلك للحد من مشكلة البطالة وتحويل القرية المصرية كما كانت فى العهود السابقة إلى قرية منتجة.

ويقوم الصندوق بتمويل هذه المشروعات من خلال القروض التى يمنحها للمستفيدين مع منحهم فترة سماح تتناسب مع دورة إنتاج المشروع وطبيعته ويتولى إخصائيوا الصندوق إعداد دراسات الجدوى اللازمة لهذه المشروعات دون تحمل طالب القرض لأية أعباء نتيجة ذلك.

ويتم الإقراض من خلال تقدم الغرض للوحدة المحلية المقيم فى نطاقها بطلب وتتولى الوحدات المحلية بالمحافظات عملية الإقراض من الصندوق وإعادة الإقراض لطالبى القروض وتقوم بمعاونة طالب القرض وتوجيهه إلى المشروع المناسب لمؤهله العلمى أو خبراته وقدراته الفنية والذى يحتاج إليه المجتمع المحلى خدمة كانت أو سلعة يمكن تسويقها داخل نطاق المجتمع المحلى أو المناطق المحيطة به.

ويتميز صندوق التنمية المحلية عن المصادر الأخرى للإقراض بأنه لا يهدف إلى الربح وبسهولة عملية الإقراض من خلال الوحدات المحلية القروية وبسهولة إجراءات الاقتراض.

كما يتميز الصندوق بتيسيرا لضمانات على طالب القرض بصورة لا تشكل عبئا على المواطن وتضمن سهولة تحصيل مستحقات الصندوق حتى يتسنى إعادة إقراضها لمنتفعين آخرين مما يساعد على سرعة دوران رأسمال الصندوق المتاح للإقراض. ونتيجة للنجاحات المستمرة للصندوق فقد أمكن زيادة موارده التمويلية للوفاء بطلبات القروض المتزايد.

وقد أسهم الصندوق منذ بداية نشاطه وحتى اليوم فى تمويل حوالى (٧٤) ألف مشروع منها (٣٧) ألف مشروع للمرأة بنسبة (٥٠٪) من إجمالى المشروعات، وبلغت جملة القروض الممنوحة (٣٧٥) مليون جنيه تم من خلالها إتاحة (٨٧) ألف فرصة عمل للمستفيدين.

ويهتم الصندوق بتنويع المشروعات التى يقوم بتمويلها وبصفة خاصة المشروعات المتكاملة والصناعات المغذية والمشروعات التراثية والأشغال اليدوية والتى تتمكيز بها بعض المحافظات مثل شمال سيناء ومطروح والوادى الجديد.

لمزيد من المعلومات يمكن الاتصال بجهاز بناء وتنمية القرية المصرية - صندوق التنمية المحلية ت: ٢٣٧٦٠٩٦ - فاكس: ٣٣٣٧٤٧٧٤

نقابة المهن الزراعية

أنشئت النقابة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ والمعدل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته والذى ينص فى المادة الثالثة على «تتألف النقابة من المهندسين الزراعين والمهندسين الزراعين المساعدين «الحاصلين على المؤهلات الآتية

أولا: المهندسون الزراعيون وهم الحاصلون على

. دبلوم مدرسة الزراعة العليا بالجيزة
. بكالوريوس الزراعة من احدى الجامعات
. بكالوريوس الزراعة من احدى المعاهد الزراعية العليا
. بكالوريوس المعهد العالى لشئون القطن بالاسكندرية
. بكالوريوس المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة
. بكالوريوس المعهد العالى للتعاون والارشاد الزراعى بأسيوط
. بكالوريوس المعهد العالى للكفاءة الانتاجية «الشعبة الزراعية»
. بكالوريوس شعبة استصلاح واستزراع الأراضى الصحراوية بكلية الزراعة جامعة القاهرة التعليم المفتوح
. دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية العليا.
. دبلوم الزراعة المتوسط أدبلوم الزراعة الثانوية الذى صدر قرار وزير الزراعة بمنحهم لقب مهندس زراعى
. الحاصلين على المؤهلات المعادلة للشهادات السابقة والتى تتم معادلتها بالاتفاق مع وزارة الزراعة ووزارتى التعليم العالى والتربية والتعليم كل فيما يخصه بعد موافقة مجلس النقابة

ثانيا: المهندسون الزراعيون المساعدون وهم الحاصلون على:

. دبلوم الزراعة المتوسطة أو دبلوم الزراعة الثانوية
. ويعتبر المهندس الزراعى المساعد مهندسا إذ زاول اعمالا فنية زراعية لمدة عشر سنوات يقرها مجلس النقابة ويصدق عليها وزير الزراعة.

كما سمح القانون للمهندسين الزراعيين فى العمل فى مجال الخبرة الاستشارية الزراعية وفقا لما يلى:

١. مباشرة أعمال الخبرات الزراعية أمام المحاكم أو هيئات التحكيم أو مباشرة الأعمال الزراعية الأخرى التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الزراعة بعد اخز رأى النقابة «المادة ٨٩»

٢. ويجوز للمهندسين الزراعين اعضاء النقابة من غير العالين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة وهيئات ووحدات القطاع العام الحضور نيابة عن الخصوم أمام مكاتب خبراء وزارة العدل وخبراء الجدول وذلك لمناقشة وتقديم المذكرات والتقارير اللازمة فى الجوانب الفنية المتعلقة بالشئون الزراعية والحقلية

٣. المهندسين الزراعيين المختصين من ذوى الخبرة فى المجالات الزراعية المختلفة من غير العاملين بالجهاز الادارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة وهيئات ووحدات القطاع العام فتح مكاتب استشارية فى مجالات تخصصهم بناء على ترخيص من النقابة يصدر طبقا للشروط وبالأوضاع التى يحددها وزير الزراعة بقرار منه ويتم قيد الاعضاء المذكرين فى سجل خاص يعد لهذا الغرض على أن يجوز الترخيص لاعضاء النقابة من هيئات التدريس بالجامعات والمعاهد العليا ومن هيئات البحوث الزراعية بفتح المكاتب المذكورة بعد موافقة الجهات التى يعملون بها مع عدم الاخلال بما تقرره القوانين الأخرى من قواعد واجراءات فى هذا الشأن.

مشروع التكافل الاجتماعى الجديد:

يتقدم العضو المنتظم فى سداد الاشتراكات إلى قسم التكافل الاجتماعى بالنقابة أو الفروع للحصول على استمارة الاشتراك بالمشروع وبعد استيفائها بمعرفة العضو يرفق بها صورة بطاقة الرقم القومى ويسدد التزاماته المالية قبل المشروع وتبدأ الاستفادة فور سداد الاشتراك وانتظام العضو فى سداد الاشتراك السنوى حسب الفئة السنية التى يمثلها العضو وقت الاشتراك.

صندوق التكافل الاجتماعى بالتعاون مع شركة مصر للتأمين

تم فتح باب الاشتراك فى صندوق التكافل الاجتماعى على مستوى الجمهورية ويشمل مجموعة من المزايا وباقساط مناسبة لجميع السادة أعضاء النقابة وأسرهم وفقا لما يلى

. القسط المحدود لكل فئة عمرية ثابت حتى سن الاستحقاق
. تصرف قيمة التكافل فى سن الاستحقاق ويتحدد حسب سن الاشتراك
. تصرف قيمة التكافل بالكامل فورا فى حالة الوفاة الطبيعية
. تصرف ضعف قيمة التكافل بالكامل فورا فى حالة الوفاة بحادث
. التمتع بخصم ثابت للأقسام بالنظام السداد حتى نصف المدة ويستمر حتى الاستحقاق
. الاقتراض بضمان التكافل بدون فائدة لأداء الحج أو العمليات الجراحية بعد مرور ٣ سنوات مسددة بالكامل.
. الدخول فى سحب كل ٦ أشهر بجائزة تعادل مبلغ الحماية والاستثمار فى كل سحب
. التمتع بخصم السيد السنوى ٤٠٪ والسداد النصف سنوى ٣٠٪ عن السداد الشهرى.
. امكانية مضاعفة جميع المبالغ فى الاستحقاق المشار إليها بمضاعفة القسط الواجب سداده
. التمتع بالاعفاءات الضريبية التي أقرها القانون وتصل إلى ١٥٪ أو ٣٠٠٠ جنيها أيهما اكثر
. رسم الاشتراك «م. الاصدار + م ادارية» يسدد مرة واحدة عند الاشتراك ومبلغ ١٠٠ جنيه
. يمكن التمتع بجميع المزايا المشار إليها باستيفاء اجراءات الاشتراك من خلال النقابة العامة أو النقابات الفرعية بالمحافظات وسداد قسط الاشتراك الأول بحد أدنى ٣ أشهر + رسم اشتراك.

قواعد صرف المعاشات والاعانات المرضية

أ. المعاشات

معاش بين الستين تقديم طلب من العضو مرفقا به صورة طبق الأصل من اقرار الاحالة للمعاش لبلوغ سن الستين وصورة فوتغرافية من البطاقة العائلية وذلك للنقابة العامة أوبالفروع للنظر في تقرير المعاش المستحق.

. يصرف ١٠٠ جنيه شهريا للعضو ضد بلوغ سن الستين اعتبارا من أول الشهر التالى لتقديم الطلب أو الاحالة للمعاش أو سداد مستحقات النقابة أيهما أقرب.

معاش الورثة تقديم المستندات التالية فى حالة وفاة عضو النقابة الحصول على استمارة المعاش من النقابة أو الفرع وتصرف مجانا وتستوفى وتعاد للنقابة العامة بعد اعتمادها وختمها مشفوعة بالمستندات التالية:

١. اعلام شرعي ببيان الورثة أو صورة طبق الاصل له
٢. صورة من شهدات الميلاد للأبناء أو مستخرجات رسمية منها أوش هادة من المدارس أو الكلية الملتحقين بها موضحا بها تاريخ الميلاد
٣. شهادة إدارية بعدم زواج الأرامل أو البنات بعد وفاة العضو المتوفى
٤. شهادة إدارية تفيد عما إذا كان العضو يعول والدته ووالده أو احدهما مع بيان المعاش الحكومى الذى يربط لوالدى المرحوم أو أحدهما
٥. وتصرف النقابة معاش الورثة بحد ادنى ٨٠ جنيه وبحد اقصى ١٠٠ جنيه شهريا من الشهور التالية للوفاة.

ب. الاعانات

اعانة العجز الصحى تقديم طلب من العضو مرفقا بهع صورة طبق الأل من قرار القومسيون الطبى العام بانهاء خدمته بعجز صحي مستديم كاملا أو جزئيا يقعده عن مزاولة المهنة ويرفع للنقابة العامة للنظر في تقرير المعاش وتصرف هذه الاعانة بواقع ١٠٠ شهريا

مصروفات الجنازة

وتصرف فى حالة وفاة العضو للأرملة أو تقسم بين الارامل أو أكبر الابناء فى حالة عدم وجود أرامل أو لمن قام بالصرف ويقدم

أ. طلب من الارملة ويذكر به العنوان ورقم القيد وسنة التخرج
ب. صورة من شهادة الوفاة
ج. شهادة إدارية بأنها الوحيدة فى حالة الصرف للأرملة. أو بين عدم وجود ارامل ومن قام بالصرف

اعانة الزواج

يقتصر صرفها على أبنة العضو المتوفى التى تتقاضى معاشا نقابيا بموجب صورة طبق الاصل من وثيقة عقد القران وهي تعادل نصيب الابنة فى معاش مورثها لمدة سنة. الاشتراك فى مشروع الرعاية الصحية للزراعيين يتقدم العضو المنتظم فى سداد الاشتراكات لقسم الرعاية الصحية بالنقابة أو الفروع للحصول على استمارة للاشتراك بالمشروع وبعد استيفائها بمعرفة العضو يرفق بها صورة كاملة للبطاقة الشخصية

عدد «٢» صورة شخصية لكل فرد من أفراد العائلة ويسدد التزاماته المالية قبل المشروع خلال شهر اكتوبر ونوفمبر وديسمبر من كل عام وتبدء الاستفادة من المشروع اعتبار من يناير من العام التالى.

عقدت فى شبين الكوم ورشة عمل :

دراسة الجدوى وإدارة المشروعات الصغيرة

ضرورة التوسع فى البرامج التدريبية لإدارة المشروعات الصغيرة

فى إطار التعاون الوثيق بين الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية برئاسة الأستاذ الدكتور عبد العزيز حجازى وجمعية الصفوة للرعاية الاجتماعية وتنمية البيئة بمدينة شبين الكوم برئاسة الدكتور صفوت النحاس تم عقد ورشة عمل عن «دراسة الجدوى وإدارة المشروعات الصغيرة» وشارك فيها نحو عدد ٥٢ من أعضاء مجالس الإدارات بالاتحادات الاقليمية والنوعية والجمعيات المعنية بإدارة المشروعات الصغيرة..

رصد الاحتياجات البيئية لمعرفة نوعية المشروعات المطلوبة

وذلك بهدف إكساب المشاركين منهجية إجراءات دراسة الجدوى للمشروعات الصغيرة. وخلق مناخ جذاب للاستثمار مدعما بكوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وعمليا. وطرح الأفكار والحلول التى تساعد على اتخاذ القرارات وتخطى المشكلات. وقدرة المشاركين على التنبؤ وتشخيص المشكلات التى تواجه المشروعات الصغيرة. وتمكين المشاركين من تفجير الطاقات الإبداعية للحلول بدلا من نلقيها فى حلول جاهزة.

وأكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورئيس جمعية الصفوة على أهمية خلق مناخ جاذب للاستثمار مدعما بكوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وعمليا لمواجهة التطورات الاقتصادية. وتنمى للحضور والمشاركين تحقيق فكرة التوسع فى المشروعات الصغيرة التى تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية التى تلبى احتياجات المجتمع المدنى وإعداد المسئولين ومجالس إدارات الجمعيات الأهلية ودعمهم بفكرة إدارة المشروعات التى تتيح لهم تنظيم أفكارهم وخططهم حسب الأصول العلمية..

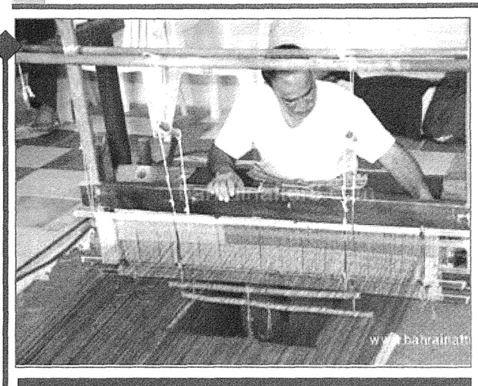
وأكد الدكتور عبدالعزيز حجازى رئيس الاتحاد العام فى كلمة ألقاها نيابة عنه المستشار حامد عبدالدايم أمين عام الاتحاد على أهمية الدور الفعال للاتحاد العام فى دعم منظمات المجتمع

إقامة معارض تسويقية لمنتجات المشروعات الصغيرة



المدنى من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية التى تلبى احتياجات الاتحادات الإقليمية والجمعيات والمؤسسات الأهلية لرفع قدرات الموارد البشرية من مجالس إدارات والجهاز التنفيذى مما يجعلها قادرة على ثيادة وإدارة تلك المنظمات بالشكل الذى يلبى احتياجات المجتمع المحلى..

وأضاف أن معظم المنظمات ستبنى مستقبلا على المشروعات الناجحة سواء كانت مشروعات للبقاء أو الحفاظ على حجم مشاركة فى السوق وفى كلتا الحالتين يمكن اعتبار أن فكرة المشروعات هو المفتاح فى العصر الجديد من التنافس العالى وحتى نتمكن من اختبار المشروع الأنسب للتنفيذ على أرض الواقع علينا القيام بإجراء دراسة جدوى لكافة الأفكار المطروحة وذلك بغرض الاختيار الأنسب وتحويله إلى مشروع يمكن تنفيذه..



الاهتمام بتبسيط إجراءات إقامة المشروعات الصغيرة

وانتهت توصيات ورشة العمل «دراسة الجدوى وإدارة المشروعات الصغيرة إلى التوصيات التالية:

- التوسع فى البرامج التدريبية لإدارة المشروعات الصغيرة مع التركيز على الجمعيات التى لديها مشروعات تنموية أو تكون ضمن خططها المستقبلية مشروعات تنموية
- ضرورة رصد الاحتياجات البيئية للوقوف على الاحتياجات البيئية الحقيقية الملحة من مشروعات.
- ضرورة إعداد الدراسات الجدوى بناء على الأسلوب العلمى السليم قبل الشروع فى إقامة المشاريع الصغيرة.
- التنسيق بين الاتحاد العام والاتحاد النوعى للتنمية الاقتصادية لإنشاء وحد ات بها تكون مهمتها الأساسية إعداد دراسات الجدوى خدمة للجمعيات.
- اعتماد الجمعيات على مواردها الذاتية وموارد البيئة المحيطة بها بعيدا عن الإقراض الذى يشكل عبئا كبيرا عليها.
- تدريب مجالس الإدارات والجهاز التنفيذى على كيفية الاتصال الجيد بالجهات المانحة سواء د اخلية أو خارجية مع التدريب على كتابة مقترحات المشاريع.
- أن تتضمن الخطط التدريبية المستقبلية لكل من الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية برنامج تدريبى متخصص لمديرى المشروعات الصغيرة تضمن المحاور الآتية:
- مهارات القيادة.
- مهارات الاتصال الجيد.
- مهارات قيادة فريق العمل.
- مهارات التعامل مع المشكلات وحلولها.
- الرغبة والاستعداد على الابتكار والتطوير والإبداع.
- المهارات الفنية لنوعية المشروع.
- مهارات تدريب وتنمية فريق العمل.
- الرقابة الجيدة وتقييم النتائج المحققة للمشروع مع التركيز على الرقابة الوقائية.
- مهارات التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية لتوجيه إمكانياتها لخدمة المشروعات الصغيرة.

والجدير بالذكر أن هذه الندوة قد قام بالاعداد والتخطيط والاشراف على التنفيذ كل من السادة : الاستاذ / شعبان النحتة مدير عام جمعية الصفوة والاستاذ / عبد المنعم عباس مدير مركز التدريب بالاتحاد العام

كيف تستثمر أموالك؟

تعامل مع الشركات المرخصة من هيئة سوق المال

ناقش مؤتمر المؤتمر الرابع للاستثمار في البورصة الذي عقد مؤخرا ازدهار المناخ العام للسوق المصري، وكيفية زيادة الوعي الاستثماري لدي الافراد وخلق فرصة لتثقيف الجمهور والاستثمار في سوق الأوراق المالية مع القاء الضوء علي فرص الاستثمار وتحقيق الاتصال المباشر بين جميع المؤسسات المتصلة بسوق المال وبين الجمهور.



وفي الحقيقة كان المؤتمر مثمرا ومفيدا للغاية، ومن لم يكن من المهتمين بالبورصة وسوق المال وحضر المؤتمر حصل على كم هائل من المعلومات الهامة والمفيدة حول هذا السوق المليء بالمفاجآت وأصبح لديه معلومات غزيرة تؤهله لخوض هذه التجربة خاصة أن الهيئة العامة لسوق المال تلعب دورا هاما في تعليم وتوعية المستثمرين ومساعدتهم في اتخاذ قراراتهم الاستثمارية بصورة عقلانية في ضوء الوضع المالي الراهن.

- ونذكر الحكمة القائلة " مالايدرك كله لا يترك كله " وانطلاقا من هدف المؤتمر في زيادة الوعي الاستثماري لدي

إعداد: هدى الجندى
كبير باحثين بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

الصناديق غير مناسبة للاستثمار قصير الأجل

الافراد يمكن أن نضع بين أيديكم ما عرضه هذا المؤتمر لعلها تكون نبراسا يهتدي به البعض لدخول هذا السوق المثير والغامض للكثير فالعديد لا يملك مدخرات يرغب في أن يحافظ عليها وينميها ليضمن مستقبل أفضل له ولأسرته في حين لا يتوافر لديه أية بيانات أو معلومات عن فرص الاستثمار وكيفيته وحقوقه في كل منها والتزماته تجاها .

- فمن لا يعرف ماهي البورصة وما الغرض منها ، و ينظر اليها علي أنها مقامرة غير محسوبة أو أنها قد تكون سبب في خسارة كل ثروته - كما تصورها افلام الدراما القديمة - والقليل عرف مبكرا أسس الاستثمار في البورصة وحقق منها نفعا كثيرا ومكاسب طائلة.

- وسوف نقدم بعض المعلومات المفيدة في هذا المجال :

- فهناك العديد من الأوراق المالية التي تباع وتشتري في سوق المال المصري والتي من ضمنها الأسهم والسندات وهما النوعان الاكثر تداولا وهناك نوعا أخر لم يبدأ تداولة في مصر بعد وهو المشتقات ، وكل من هذه الانواع يندرج تحته مجموعة من الاشكال تحمل مزايا ومخاطر عده عند التعامل من خلالها في سوق الأوراق المالية بصفة عامة.

أولا : ما هي الاسهم وما أنواعها ؟

- يعد السهم وثيقة ملكية لجزء من الشركة يعادل قيمة هذا السهم .

- وتحقق الاسهم أعلي عائد علي المدي الطويل لا سيما إذا كان الهدف من الاستثمار هو تحقيق النمو.

وتنقسم الأسهم الي عادية وممتازة :

- الاسهم العادية :

■ هي مستند ملكية تمنح لصاحبها مجموعة من الحقوق مثل حق تحويل الملكية لشخص أخر وحق الحصول علي الارباح التي توزعها الشركة ، وحق الاطلاع علي دفاتر الشركة ، وحق التصويت وحضور اجتماعات الجمعيات العمومية ، وحق اقتسام أصول الشركة عند التصفية ، وحق الترشيح لعضوية مجلس ادارة الشركة.

- الاسهم الممتازة :

■ هذه الاسهم يحصل أصحابها علي اسبقية عن حملة الاسهم العادية في الحصول علي نسبة من أرباح الشركة ، كما أنهم يتمتعون بأولوية في الحصول علي ناتج تصفية الشركة قبل حملة الاسهم العادية وبعد حملة السندات .

■ وبعض الاصدارات منها قد تحول لحاملها الحق في حضور الجمعيات العمومية وانتخاب أعضاء مجلس الادارة.

مزايا الأستثمار في الأسهم :

١- أفضل أداة استثمارية علي المدي الطويل ، لا سيما إذا كان الهدف من الاستثمار هو تحقيق النمو.

٢- زيادة حصة صاحب السهم من ملكية الشركة بما تمثله قيمة الأسهم التي يمتلكها مع زيادة نمو الشركة ، وهذا ما يعكسه بصورة مباشرة سعر السهم الذي سيرتفع محققا أرباحا رأسمالية.

٣- حصول صاحب السهم علي توزيعات من أرباح الشركة.

مخاطر الاستثمار في الأسهم :

١- تقلب أرباح الشركة

٢- انخفاض سعر السهم

٣- عدم سيولة السهم بمعني انخفاض الطلب علي شرائه.

ثانيا : ما هي السندات وما أنواعها ؟

- تمثل السندات دينا علي الجهة المصدرة لها ، وعندما يشتري المستثمر سندا فهو بذلك يكون قد وافق علي إقراض مبلغ معين من المال لهذه الجهة في مقابل موافقتها علي رد هذا المبلغ عند حلول الموعد المحدد للاستحقاق الي جانب دفع مبلغ محدد من العائد في مواعيد ثابته كل ثلاثة أو سته أشهر أو سنه ، ويكون هذا العائد نظيرا استخدام الجهة المصدرة لأموال المستثمر في السند خلال حياة السند وحتي تاريخ الاستحقاق.

وهناك أنواع عديدة للسندات يمكن ايجازها فيما يلي :

١- سندات قصيرة الاجل أقل من ٥ سنوات.

٢- سندات متوسطة الاجل من ٥ إلي ١٠ سنوات.

٣- سندات طويلة الاجل اكثر من ١٠ سنوات.

٤- سندات قابلة للاسترداد قبل موعد الاستحقاق ، وهي التي ينص عقد اصدارها علي حق الشركة المصدره لها دفع القيمة الاسمية للسند قبل تاريخ الاستحقاق.

٥- سندات غير قابلة للأسترداد ، وهي التي لا تنص شروط إصدارها علي حق الشركة المصدره في استرداد أو دفع القيمة الاسمية للسند قبل تاريخ الاستحقاق.

٦- سندات قابلة للتحول الي أسهم عادية ، إذا نص علي ذلك في عقد الاصدار وموافقة حاملها علي ذلك.

٧- سندات ذات عائد ثابت يحدد فيها معدل العائد الذي يحتسب الكوبون علي أساسه.

٨- سندات ذات عائد متغير ، يتم فيها تغيير معدل العائد كل فترة زمنية معينة.

٩- السندات صفرية الكوبون التي لا تدر دخلا ، ويتم طرحها بسعر منخفض أقل بكثير من قيمتها الاسمية ، وعند استحقاق السند يدفع المصدر للسند القيمة الاسمية الكاملة به.والفرق بين السعر المنخفض الذي تم بيع السند به وبين قيمته الاسمية يساوي المدفوعات المنتظمة التي تكون قد أستحقت لحامل السند خلال حياته.

١٠- سندات مضمونه بضمان عيني ، يتم رهن أصول بعينها لهذا الاصدار من السندات ويكون لحملة السندات الأولوية في استرداد قيمتها من حصيلة بيع هذه الاصول عند التصفية قبل غيرهم من الدائنين.

١١- السندات غير المضمونه بضمان محدد ، هي السندات التي تسدد مستحقاتها من التوفقات النقدية المتولده من أنشطة الشركة وتكون أصول الشركة ضامنه لسدادها دون أن يتم رهن أي أصل كضمان لهذه السندات.

مزايا السندات :

١- أحد مصادر التمويل الملائمة للحكومة.

٢- مصادر التمويل منخفضة التكلف بالنسبة للشركات

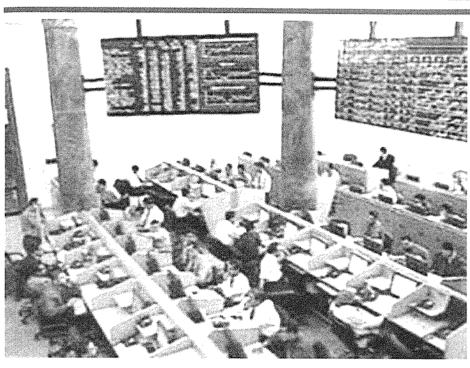
٣- تعطي للشركة المصدرة قيمة ضريبية حيث يخصم عائد السندات من الوعاء الضريبي للشركة.

٤- لا تؤدي السندات لفقدان المساهمين الحاليين السيطرة علي ادارة الشركة ، لان حملة السندات ليس لهم حق التصويت في الجمعية العمومية.

٥- أداة مالية معفاة الضرائب.

٦- لاصحاب السندات الأولوية علي حملة الاسهم عند إقتسام إصول الشركة في حالة التصفية .

٧- تعطي حق طلبه إشهار إفلاس الشركة المصدره عند عدم التزامها بالوفاء بمتطلبات خدمة السند ، بالاضافة الي ضمانات



ضرورة توخى الدقة والحذر عند التعامل فى البورصة

للمستثمرين يتم منحها بواسطة جهات اخري ضامنة غير الشركة مثل البنوك والمؤسسات المالية.

مخاطر الاستثمار في السندات :

١- عدم قدرة الشركة المصدرة للسند علي دفع العوائد بانتظام ، أو رد المبلغ الاصلي عند الاستحقاق لذا علي المستثمر متابعة ومعرفة درجة التصنيف الائتماني للسند المطلوب شراؤه. ولهذا السبب الزمت الهيئة العامة لسوق المال كل من يصدر سندا بضرورة الحصول علي حد أدني من التصنيف الائتماني من إحدي وكالات التصنيف الائتماني المعتمدة.

٢- تغير أسعار الفائدة في السوق ، حيث يرتبط سعر السند القائم مع اسعار الفائدة في السوق ارتباطا عكسيا ، حيث ينتج عن ارتفاع أسعار الفائدة انخفاضات في سعر السند القائم نظرا لارتفاع العائد من السندات الجديدة التي تصدر بأسعار الفائدة المرتفعة والعكس صحيح.

ثالثا : المشتقات :

- هي مجموعة من الادوات المالية التي تمثل ترتيبات تعاقدية (تشتق) أو تعتمد قيمتها علي اداء أصل معين أو أداة من أدوات أسواق المال أو الاسواق السلعية.

أنواع المشتقات :

١- الخيارات :

بموجبها يعطي لحاملها الحق في بيع أو شراء أصل ورقة مالية بسعر محدد متفق عليه مقدما ويتم استخدامها لتغطية مخاطر الاستثمارات ذات العائد المرتفع أو للمضاربة عندما يتوقع المستثمر الذي يحصل علي خيار الشراء أن يرتفع سعر الاصل المحدد في الخيار.

٢- المستقبليات :

- هي عبارة أن اتفاق لشراء أو بيع كمية محددة من سلعة أو ورقة مالية في تاريخ مستقبلي بسعر محدد مسبقا وهي عقود تنموية أي لها سمات محددة وتتداول في سوق منظمة .ويتم التعامل بعقود المستقبليات للتغطية وذلك لتجنب مخاطر التغيرات السعرية علي مركز أخذه أو سيأخذه في السوق الحاضر بالنسبة لسلعة أو ورقة مالية. نظرا لأن تكلفة المعاملات في سوق العقود المستقبلية تعد ضئيلة بالقياس الي تكلفة المعاملات في السوق الحاضر.

٣- العقود الاجلة :

- هي اتفاق لشراء أو لبيع كمية محددة من سلعة أو ورقة مالية في تاريخ مستقبلي بسعر معين محدد مسبقا ولكنها تختلف عن المستقبليات في كونها عقود غير نمطية وتتم عادة بين اطراف لها علاقة مباشرة بالاصل محل الاتفاق مثل المنتج والتاجر.

- المخاطر المتعلقة بالعقود الأجلة:

١- عدم القدرة علي الوفاء بالتزامات العقد

نظرا لان العقود الاجلة لا تتداول في سوق منظم مثل المستقبليات فهي لا تتمتع بالحماية التي توفرها شركة التسوية بشأن الوفاء بالتزامات العقد ، والسبيل الوحيد لتخفيض تلك المخاطر يكون بقيام كل طرف من اطراف التعاقد بالتحقق من قدرة ورغبة الطرف الأخر في الوفاء.

٢- عدم القدرة علي التخلص من التزامات العقد

في العقود الأجلة لا يمكن لأي طرف التخلص من التزاماته بأخذ مركز مضاد في عقد مماثل ، فالانسحاب من التعاقد يتطلب إعادة التفاوض مع الطرف الأخر أو التفاوض مع طرف ثالث بشأن عقد آخر يأخذ فيه مركزا عكسيا الامر الذي قد يصاحبه بعض التنازلات يطلق عليها مخاطر تسويق العقده.

٣- تكلفة مرتفعة للتعاملات تنطوي العقود الأجلة علي تكلفة أعلي للمعاملات مقارنة بالمستقبليات تتمثل في التكلفة النقدية المصاحبه للعقد وتكلفة البحث عن أطراف التعاقد.

❖ صندوق حماية المستثمر :

حرصا من الهيئة العامة لسوق المال علي حماية المستثمر ضد الممارسات الخاطئة لبعض الشركات العاملة في مجال الأوراق المالية وتوفير سوق آمن لجذب رؤوس الأموال ، وتفعيلا للمادة ٢٣ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ اصدر السيد / رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ١٧٦٤ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء صندوق حماية المستثمر بهدف حمايته من المخاطر غير التجارية الناشئة عن أنشطة الشركات وقد بدء الصندوق نشاطه الفعلي في نوفمبر سنة ٢٠٠٤ .

❖ أعضاء الصندوق :

يضم الصندوق في عضويته جميع الشركات المرخص لها بمزاولة أحد الانشطة العاملة في مجال الأوراق المالية وهي : الوساطة في الأوراق المالية ، تكوين وإدارة محافظ الأوراق المالية والوساطة في السندات ، أمناء الحفظ ، المقاصة والتسوية والايداع والقيد المركزي .

❖ نطاق الحماية :

يلتزم صندوق حماية المستثمر بتغطية الخسائر المالية لعملاء الاعضاء ضد المخاطر غير التجارية الواقعة في نطاق حماية الصندوق والتي قد تؤدي الي اختفاء العضو من سوق المال وهي :

- الافلاس أو التعثر.
- اخلال العضو بالتعاقد المبرم بينه وبين العميل.
- خطأ أو أهمال أو احتيال العضو أو ممثله القانوني أو القائم بالادارة الفعلية أو أحد العاملين لديه.
- اخلال العضو أو أي من العاملين لديه بالواجب المهني .

❖ المخاطر غير الواقعة في نطاق حماية الصندوق :

لا يلتزم الصندوق بتغطية كافة المخاطر التجارية الناتجة عن ارتفاع وانخفاض الاسعار بالبورصة أو الخسارة المترتبة علي قرار استثماري خاطيء من المستثمر .

كما لا يلتزم الصندوق بالتعويض عن المخاطر المترتبة علي التعامل في أوراق مالية غير مقيدة بجداول البورصة.

كيفية الحصول علي التعويض :

- في حالة تعرض أحد المستثمرين لاحدي الممارسات الخاطئة من قبل إحدي الشركات الاعضاء عليه التقدم بشكوي لصندوق حماية المستثمر خلال ثلاثين يوما من اكتشاف الواقعة محل المخالفة وبما لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ حدوثها أو من تاريخ العلم بها علي أن يرفق بها المستندات التالية :

- صورة من العقد المبرم مع الشركة.
- صورة من أوامر البيع والشراء
- صورة من إخطار العضو بالواقعة محل المخالفة
- كشف حساب نقدي صادر من الشركة
- مستندات اثبات السداد للشركة.

وفي جميع الاحوال لا تقبل الشكوي بعد مضي سنة ميلادية من حدوث الواقعة ويتم فحص الشكاوي من لجان الفحص وإقرار التعويض وإخطار الشاكي بنتيجة الفحص خلال فترة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الشكوي .

التظلم من قرارات لجان الفحص.

يمكن التظلم من قرارات لجان الفحص امام مجلس إدارة الصندوق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العلم بقرار اللجنة ، كما يمكن التظلم من قرار مجلس إدارة الصندوق أمام الهيئة العامة لسوق المال خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الإخطار بقرار مجلس ادارة الصندوق.

نصائح لحماية المستثمر:

- التأكد من أن الشركة التي يرغب التعامل معها أو مع أحد فروعها حاصلة علي ترخيص بمزاولة النشاط من الهيئة العامة لسوق المال.
- قراءة بنود عقد فتح الحساب قبل توقيعة والاحتفاظ بنسخة منه .
- عدم التوقيع علي أوامر بيع أو شراء علي بياض.
- الحصول علي صورة من أوامر البيع والشراء وكذلك ايصالات السحب والايداع النقدي.
- التأكد من أن الاستثمار في الأوراق المالية يتم بأسمك وبالكود الخاص بك.

لكى تختار صندوق الاستثمار المناسب :

- حــدد هدفك

- حجم المخاطر

- مصادر المعلومات

- تابع اداء الصندوق

- مراجعة التعاملات والحسابات مرة كل شهر علي الاقل وذلك من خلال طلب كشف حساب بالأوراق المالية التي تمتلكها سواء من أمين الحفظ أو شركة مصر للمقاصة وكذلك كشف بالحسابات النقدية من الشركة المتعامل معها.

صناديق الاستثمار :

- صندوق الاستثمار هو مؤسسة إستثمارية تعمل علي جمع الأموال من العديد من المستثمرين ذوي الاهداف الاستثمارية المتشابهة. ونظير هذه الأموال يقوم الصندوق بإصدار وثائق تسمي وثائق الاستثمار.

- وينشيء هذا الصندوق أحد البنوك أو شركات التأمين في مصر وذلك وفقا لمتطلبات قانون سوق رأس المال ويقوم بإدارته مدير استثمار محترف مرخص له من الهيئة العامة لسوق المال . ويقوم باستثمار هذه الأموال في شراء أسهم أو سندات أو أي أدوات مالية أخري من أجل تحقيق أهداف الصندوق المنصوص عليها في نشرة أكتتاب الصندوق .

- ويحقق الصندوق أرباحه من خلال تحقيق محفظته من الأوراق المالية لأرباح أما في صورة توزيعات أو فوائد أو أرباح رأسمالية .

- ثم يتم توزيع هذه الارباح علي وثائق استثمار الصندوق بعد خصم الاتعاب والمصاريف الادارية المتفق عليها .

أنواع صناديق الاستثمار :

يوجد نوعين رئيسيين من صناديق الاستثمار في مصر هما :

١- صناديق الاستثمار المفتوحة وهي التي تؤسسها شركات التأمين أوالبنوك

٢- صناديق الاستثمار المغلقة وتعني أنها تصدر مرة واحدة وبكمية محدودة من الوثائق وتطرح هذه الوثائق طرح عام للمستثمرين ويأخذ مدير الاستثمار هذه الأموال ويستثمرها في السوق ، وفي حالة رغبة المستثمر في استرداد استثماراتة عليه أن يتوجه الي البورصة ليبيعها هناك .

أنواع الصناديق وفقا لاهدافها الاستثمارية :

- صندوق استثمار ذو العائد الدوري :

هذا الصندوق يركز استثماراته في الادوات ذات العائد الثابت والتي توزع كوبونات بشكل منتظم ، ويضمن هذا الصندوق لحملة وثائقة توزيع ارباح دورية. وهذا الصندوق يناسب المستثمر المحافظ والذي يرغب في الحصول علي توزيعات دورية.

- صندوق النمو الرأسمالي :

هذا النوع من الصناديق يستثمر في الاسهم التي تنمو رأسماليا عبر مدد زمنية طويلة الاجل ما يعني أن أسعار هذه الأسهم تنمو مع الوقت ، وهذا الصندوق يناسب المستثمر الذي يرغب في الاستثمار طويل الاجل .

- الصناديق ذات السياسة الاستثمارية المندفعه :

هذا النوع من الصناديق يشبه صناديق النمو الرأسمالي ولكن يستثمر في أوراق مالية تتسم بأنها عالية المخاطر أملا من المستثمرين فيها تحقيق عائد أعلي. وتناسب هذه الصناديق المستثمر الذي يرغب في تحمل مخاطر عالية .

- الصندوق المعتدل :

هذا النوع من الصناديق له ثلاثة أهداف :

ربح ونمو رأسمالي معتدلين والمحافظة علي رأس المال . وهذا الصندوق يناسب المستثمر المعتدل الذي يرغب في تحقيق عائد معقول وتحمل مخاطر معتدله.

- صناديق المؤشر :

هذا النوع من الصناديق يستثمر في مجموعة من الاسهم التي يحتويها مؤشر البورصة

- صناديق سوق المال قصيرة الاجل :

هذه الصناديق تستثمر فقط في أدوات سوق المال قصيرة الاجل مثل أذون الخزانة ، شهادات الادخار ، وغيرها والتي لا يزيد فترة استحقاقها عن ٩٠ يوم وهذه الصناديق تتناسب المستثمر الذي يرغب في الاحتفاظ بمعدلات سيولة مرتفعة لمواجهة احتياجاته.

- مزايا الاستثمار في صناديق الاستثمار :

■ توفر عنك جهد البحث عن أفضل الشركات للإستثمار في أوراقها المالية.

■ تقدم لك ميزة التنويع المستمر وتوزيع مخاطر الاستثمار وتقليلها.

■ علي درجة عالية من السيولة بمعني أنك تستطيع أن تسترد قيمة الوثائق سريعا

■ ادارة أموالك عن طريق إدارة محترفة للاستثمار

■ يقلل عنك الضغط العصبي الناتج عن اتخاذ القرارات الاستثمارية.

- عيوب صناديق الاستثمار :

■ بالرغم من أن الصناديق تعمل علي تقليل مخاطر السوق إلا أنها لا تستطيع أن تزيل المخاطر كلها .

■ الاستثمار في الصناديق غير مناسب لسياسة الاستثمار قصير الاجل.

■ عدم استطاعة المستثمر أن يشارك بالرأي في إدارة محفظة الاستثمارات بالصندوق .

- كيف تختار صندوق الاستثمار المناسب لك ؟

لكي تختار صندوق الاستثمار المناسب أتبع الخطوات التالية :

■ حدد هدفك من الاستثمار :

أبدا بتحديد الهدف الذي نريد تحقيقه من خلال استثماراتك ، هل هو تدبير أموال لتعليم أولادك ، أو لإنشاء مشروع بعد بلوغك سن المعاش ، أو لتحقيق قدر من الربح مع توافر الأمان.

أن تحديد هدفك سوف يسهل عليك اختيار الصندوق المناسب.

■ حدد حجم المخاطر التي يمكنك تحملها :

المخاطر تعني أحتمال خسارتك لجزء من أموالك ، لتحديد حجم المخاطر أسأل نفسك الي أي مدي تستطيع تحمل إنخفاض قيمة استثماراتك وخسارة جزء من أموالك ؟ كل ذلك يمكنك من تحديد أي نوع من المستثمرين انت وما هي أهدافك الاستثمارية ، وتختلف الصناديق في درجة المخاطر التي تتعرض لها أموالها فكلما زاد الربح الذي يريد الصندوق تحقيقه كلما زادت درجة المخاطر .

■ حدد مصاد المعلومات التي يمكنك الاعتماد عليها :

نشرات اكتتاب الصناديق الجرائد اليومية والاقتصادية .

ادرس خبرة مدير الاستثمار وكفاءته ، وعليك أن تتأكد أن مدير الاستثمار يحمل ترخيص من الهيئة العامة لسوق المال .

■ أدرس وتابع أداء الصندوق :

لا تكتفي بمعرفة أداء الصندوق في الماضي ، بل ادرس خطة الصندوق في المستقبل ، وتأكد من أن هذا الصندوق يحقق لك أهدافك الاستثمارية .

■ تعلم حقوقك كأحد حاملي وثائق الاستثمار :

عندما تستثمر في صناديق الاستثمار فأن لك حقوق أهمها :

الحق في اختيار مدير الاستثمار .

الحق في التصويت علي ميزانيات الصندوق .

الحق في الكوبون أو الارباح الموزعة أخر العام .

وهناك بعض المفاهيم الخاطئة حول صناديق الاستثمار .

- أفضل وقت لشراء الوثائق هو قبل إعلان توزيع الارباح :

- اشتري وثائق الصندوق الذي حقق أعلي أرباح في الماضي .

- جميع صناديق الاستثمار متشابهة .

- توزيعات الكوبونات هي الربح الوحيد الذي يمكن تحقيقه من الصندوق .

- صناديق الاستثمار تعتبر بمثابة حسابات ادخار خاليه من المخاطر .

- ثق في مدير استثمار واحد فقط .

نصائح وتحذيرات للمستثمرين في سوق الاوراق المالية :

- هناك عدد من النصائح والمحاذير الواجب اخذها في الاعتبار عندما تقرر أن تكون من المستثمرين في سوق الاوراق المالية حتي تتلافي العديد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها ، وكذلك لتحقق لك الحماية والطمأنينة عند إستثمار أموالك ونظرا لأن الخطأ الواحد قد يسفر عن خسائر هائلة لذا لابد أن تأخذ في اعتبارك مبدأ الدقة والحذر عند التعامل في البورصة وكذا معرفة حقوقك وضماناتك عند الاستثمار في سوق الأوراق المالية .

من أهم هذه النصائح :

■ لا تتعامل إلا مع الشركات الحاصلة علي ترخيص من الهيئة العامة لسوق المال.

■ التأني في اختيار الشركة .

■ تحديد الخدمات التي تحتاج اليها من الشركة أو مدير الاستثمار .

■ اللقاء المباشر مع شركة السمسرة أو مدير الاستثمار وطرح الاسئلة عليه .

■ تعرف علي قيمة الرسم والعمولات التي سوف تحصلها منك الشركة مقابل تعاملك معها

■ إقرأ كل المعلومات ذات الصلة بالحسابات وراجع كل المستندات وأفهمها جيدا قبل التوقيع وفتح الحساب .

■ أعرف كيفية سداد قيمة تعاملاتك والحصول علي قيمة مبيعاتك .

■ اعرف درجة المخاطر التي يمكنك تحملها وكيفية اختيار الاستثمار المناسبة.

■ إقرا المعلومات وتفهم كل الظروف المتعلقة بما تستثمرفيه مثل نشرات الاكتتاب والتقارير السنوية ... الخ

■ تتم بإجراء مقابلات مع العديد من شركات الوساطة لتحديد أفضلها وأنسبها .

مشروعات الجهاز المركزي للتعمير
فى مجال مياه الشرب النقية والصرف الصحى بالمحافظات النائية

■ شمال سيناء. ■ جنوب سيناء. ■ البحر الأحمر ■ الوادى الجديد ■ خليج السويس ■ وبعض محافظات جنوب الصعيد

أولاً : فى مجال مشروعات مياه الشرب:

١ - محطات تنقية مياه النيل :

تم إنشاء (٦) محطات لتنقية مياه النيل تصل طاقتها الإنتاجية نحو مليون م٣/يوم تنقل هذه المياه من خلال ٥١٠٠ كم من خطوط المياه الناقلة وشبكات المياه الداخلية وبيانها كالتالى:

سيناء :

المحطة	الطاقة
محطة مياه القنطرة شرق	بطاقة ١٠٤ ألف م٣/يوم
محطة مياه القنطرة غرب	بطاقة ١١ ألف م٣/يوم
محطة مياه غرب النفق	بطاقة ٢٢ ألف م٣/يوم

البحر الأحمر :

المحطة	الطاقة
محطة مياه الكريمات	بطاقة ١١٠ ألف م٣/يوم

الساحل الشمالى الغربى :

المحطة	الطاقة
محطة مياه العامرية	بطاقة ٥٦٠ ألف م٣/يوم
محطة مياه جنوب العلمين	بطاقة ١٦٧ ألف م٣/يوم

باستثمارات تصل نحو ٤,٦ مليار جنيه

٢ - أهم خطوط المياه الناقلة :

الخط	القطر	الطول
خط مياه الساحل الشمالى الغربى	قطر ٧٠٠ مم	بطول ٦٥٠ كم
خط مياه القنطرة شرق / العريش / رفح	قطر ٧٠٠ / ٥٠٠ مم	بطول ٢٢٥ كم
خط مياه النفق / أبو رديس / الطور / شرم الشيخ	قطر ٧٠٠ مم	بطول ٦٥٠ كم
خط مياه الكريمات الغردقة	قطر ١٠٠٠ / ٧٠٠ / ٦٠٠ مم	بطول ٤٢٠ كم

٣ - أهم شبكات المياه الداخلية :

- شبكة مياه العريش بطول ١٦٠ كم
- شبكة مياه شرم الشيخ بطول ٦٠ كم
- شبكة مياه مرسى مطروح بطول ٢٥٠ كم
- شبكة مياه الطور بطول ٨٥ كم
- شبكة مياه الغردقة بطول ٢٠٠ كم
- شبكة مياه الفرافرة بطول ٢٠ كم

٤ - تحلية مياه البحر :

- تم إنشاء (٢٨) محطة تحلية لمياه البحر بطاقة إجمالية ٣٢.٦ ألف م٣/يوم

باستثمارات تصل نحو ٣٩٠ مليون جنيه بخلاف تكلفة أعمال التشغيل والصيانة

٥ - تنقية مياه الآبار :

- تم إنشاء (٤٩) محطة تنقية مياه الآبار بطاقة إجمالية ١٨٩ ألف م٣/يوم /**باستثمارات تصل نحو ١٩٠ مليون جنيه /بخلاف تكلفة أعمال التشغيل والصيانة**

ثانياً : فى مجال مشروعات الصرف الصحى :

تم إنشاء (١٢) محطة للصرف الصحى بطاقة إجمالية ٢٣٠ ألف م٣/يوم وبيانها كالتالى :

المحطة	الطاقة	التكلفة
شمال سيناء		
صرف صحى العريش	بطاقة ٤٠ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٤٩ مليون جنيه
صرف صحى رفح	بطاقة ٥ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٦ مليون جنيه
جنوب سيناء		
صرف صحى رأس سدر	بطاقة ١٠ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٢٨ مليون جنيه
صرف صحى سانت كاترين	بطاقة ٤٠ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٤٩ مليون جنيه
صرف صحى أبو رديس	بطاقة ٥ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٤٩ مليون جنيه
صرف صحى أبو زنيمة	بطاقة ٥ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٤٥ مليون جنيه
صرف صحى شرم الشيخ	بطاقة ٢٢ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٤٩ مليون جنيه
مرسى مطروح		
صرف صحى مرسى مطروح	بطاقة ٥٠ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٢٠٠ مليون جنيه
الوادى الجديد		
صرف صحى الخارجة	بطاقة ١٢ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٨٣ مليون جنيه
صرف صحى البحرية	بطاقة ٥ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ١٥ مليون جنيه
صرف صحى الداخلة	بطاقة ١٢ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ٦٦,٥ مليون جنيه
صرف صحى الفرافرة	بطاقة ٥ ألف م٣ / يوم	بتكلفة ١٢ مليون جنيه

باستثمارات تصل نحو ٦٥٠ مليون جنيه

ملخص البحث :

يهتم هذا البحث ببيان دور المحاسبة والمراجعة فى تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية ، ولهذا الغرض تم التعرض أولاً إلى الإطار النظرى للمساءلة العامة موضحاً ماهية المساءلة العامة من وجهة النظر المحاسبية ، وأنواع المساءلة العامة ، وأيضاً الهدف من المساءلة العامة فى التنظيمات الهادفة للربح أو غير الهادفة للربح ، كما تم التعرض إلى دور المحاسبة والمراجعة فى تقوية المساءلة العامة وفى مكافحة الفساد الإدارى عن طريق استخدام عدد من الأدوات المحاسبية مثل تحليل القوائم المالية ، وتحليل التكلفة والعائد، ومحاسبة المسئولية والاستفادة من نظام الموازنات ونظام الرقابة الداخلية. هذا بالإضافة إلى بيان دور مراقب الحسابات فى التنظيمات الاقتصادية ، والمساءلة العامة التى قد يتعرض لها مراقب الحسابات من جانب المالكين والمسئولين عن إدارة التنظيمات الاقتصادية وكذا المساءلة التى قد يتعرض لها مراقب الحسابات من جانب المستثمرين والدائنين والبنوك والدولة وغيرهم من المستفيدين ، وأخيرا تم مناقشة المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح من حيث دور هذه التنظيمات فى التنمية الاقتصادية فى الدول النامية والدول المتقدمة، وكذا بيان أثر هذه التنظيمات على المجتمع والبيئة التى تعمل فيها. هذا بالإضافة إلى بيان المساءلة العامة للشركات المتعددة الجنسية وكذا التكلفة والعائد الاجتماعى من وراء عمل هذه الشركات فى الدول التى تعمل فيها. وكذا بيان المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية العربية فى ظل عدد من المتغيرات الاقتصادية أهمها تحول بعض التنظيمات الاقتصادية من الملكية العامة للدولة إلى الملكية الخاصة للأفراد وكذلك إصدار قوانين تتعلق بالانفتاح الاقتصادى والتعامل فى سوق الأوراق المالية وزيادة الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة .

المحاسبة والمساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية

دكتور محمود عبد السلام

أستاذ المحاسبة كلية الإدارة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

أولا : مقدمة :

تزايد الاهتمام فى السنوات الأخيرة بقضايا النزاهة Honesty والشفافية Transparency والمساءلة العامة Public Accountability للتنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح وغير الهادفة للربح مثل الوحدات الإدارية الحكومية وأجهزة الحكم المحلى وكذلك التنظيمات الأهلية والتطوعية داخل نطاق المجتمع المدنى Civil Society ففى مجال التنظيمات الهادفة للربح Business Type Organizations قام عدد من الشركات الأمريكية الكبيرة الحجم مثل Johnson & Johnson وشركة Boeing وشركة General Mills وغيرها من الشركات بوضع ميثاق شرف للعاملين بها Code of Ethics يعتمد على النزاهة والقيم الإنسانية النبيلة ، هذا بالإضافة إلى إنشاء مركز لتدريب العاملين بها على أصول علم الأخلاق والعلوم الإنسانية والسلوكية الأخرى ، مما يؤدى فى النهاية إلى تكوين المواطن الصالح الذى لا يضر بالشركة التى يعمل بها ويعامل العملاء معاملة طيبة، كما تضمنت التقارير المالية لهذه الشركات بيان بالخدمات الاجتماعية التى قامت بها تجاه العاملين بها وتجاه المجتمع والبيئة التى تعمل فيها.

Brickley, Clifford & Zimmerman, 1997

كما قام عدد من الجامعات الأمريكية بتطوير برامجها الدراسية لتشتمل على أسس وقواعد العلوم السلوكية وكيفية الاستفادة منها فى مجال العلوم الإدارية (الاقتصاد ، المحاسبة ، الإدارة) Joseph W. Weiss, 1998 .

وفى مجال التنظيمات غير الهادفة للربح Not for Profit Organizations والتى تشتمل على التنظيمات الحكومية Governmental Organizations والتنظيمات الأخرى غير الحكومية Non Governmental Organizations ظهرت الحاجة إلى مكافحة الفساد الإدارى المتمثل فى الرشوة والتربح من الوظيفة العامة والمحسوبية، وكذلك بيان أثر الفساد الإدارى على النمو الاقتصادى للدول المتقدمة أو النامية على السواء

Vito Tonzi, 1998 .

وفى هذا الصدد قام عدد من المنظمات الدولية مثل WB,IMF,OECD

بالدعوة إلى محاربة الفساد الإدارى وتقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية بين دول العالم المختلفة عن طريق إنشاء منظمة الشفافية العالمية Transparency International وهيئة مكافحة الفساد Anticorruption، وقد قامت هذه المنظمات بنشر بيان بالفساد الإدارى فى عدد من الدول وأيضاً دليل يوضح التعاون مع الدول النامية فى محاربة الفساد الإدارى داخل التنظيمات الحكومية وغير الهادفة للربح، وقد جاء ضمن توصيات المنظمات الدولية أنه يتعين على الدول النامية التعاون فى محاربة البيروقراطية والدكتاتورية ، وأيضاً الاستفادة من معايير المحاسبة Accounting Standards وأيضاً معايير المراجعة Auditing Standards فى تقوية النزاهة والشفافية والمسائلة الإدارية .

John Brademas, 1998

وتحقيقاً لهذا الغرض قام كثير من الدول المتقدمة أو النامية

بتطوير أجهزة الرقابة المالية والإدارية بها لتتمشى والمتطلبات العامة للمنظمات الدولية لمكافحة الفساد الإدارى ، كما قامت بعض الدول النامية بإنشاء هيئات متخصصة للرقابة على سوق الأوراق المالية، والرقابة على البنوك والمؤسسات المالية ، والرقابة على المنتجات الصناعية والزراعية والرقابة على السلع الاستهلاكية.
من هذا المنطلق يهدف هذا البحث إلى بيان ما يلى:-

ماهية المساءلة العامة، والمساءلة عن ماذا؟ والمساءلة أمام من ؟

دور المحاسبة والمراجعة فى تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة؟

المساءلة العامة لمراقبى الحسابات (مراجع الحسابات الخارجى) CPA

* المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح

Corporate Public Accountability

ثانيا : الإطار النظرى للمساءلة العامة

Theoretical Framework of Public Accountability

فى ضوء الهدف من البحث وحدوده ، سيتعرض الباحث إلى الإطار النظرى للمساءلة العامة يتضمن ماهية المساءلة العامة ، وأهميتها وأنواعها والهدف منها ، وكذا بيان الحاجة إلى تقوية المساءلة العامة ، ويبدو ذلك كما يلى :

١ - ماهية المساءلة العامة :

أشارت اللجنة الملكية للإدارة المالية والمساءلة فى إنجلترا

British Royal Commission of Financial Management and Accountability

إلى أن المساءلة متطلب سابق ورئيسي للحد من إساءة استعمال السلطة من جانب المديرين والمسئولين عن إدارة الوحدات الاقتصادية، وأنه يتعين توجيه السلطات المخولة لهؤلاء المديرين فى تحقيق أهداف عامة ومقبولة. هذا وقد أشار أحد الباحثين إلى أن مصطلح المساءلة له معنيين مختلفين وإن كانا متصلات ببعضهما ، فالمفهوم الأول والمتوسع للمساءلة يتعلق بسؤال الأفراد والمنظمات عن ما قاموا به من أعمال أو واجبات. بينما يتعلق المفهوم الثانى للمساءلة بالالتزامات المحددة مسبقاً للأفراد والتنظيمات ويقتضى المفهوم الثانى للمساءلة تقديم كشف حساب من الأفراد والتنظيمات يوضح نتيجة نشاطهم خلال فترة محددة. G.Tower,1993

ومن وجهة النظر المحاسبية تمثل المساءلة :

Kohlr`s Dictionary for Accountants,1983

أ) التزام على العاملين أو الوكلاء أو غيرهم من الأفراد بتقديم) تقرير عن نتيجة نشاطهم فى ضوء السلطة الممنوحة لهم.

(ب) فى مجال المحاسبة الحكومية، تمثل المساءلة التزام على شخص معين يتولى القيام بعملية الإنفاق داخل الوحدة الحكومية.

(ج) تمثل المساءلة مقياس الواجبات أو الالتزامات تجاه الغير، ويتم التعبير عن ذلك بوحدات نقدية أو عينية.

(د) تمثل المساءلة الالتزام الذى يؤكد الجدية فى الإدارة والرقابة وتقييم الأداء عن طريق تطبيق القوانين والتعليمات المتعارف عليها.

Cooper & Ijiri,1983

هذا ويبدو من خلال المفاهيم السابقة للمساءلة ما يلى:
أن المساءلة ترتبط بالأشخاص الطبيعيين بصفتهم الشخصية أو بصفتهم وكلاء عن غيرهم ف القيام بعمل ما. وإن المساءلة تقتضى الالتزام (Compliance or Commitment) من جانب هؤلاء الأشخاص بالقيام بعمل ما فى ضوء القواعد والتعليمات المحددة مسبقاً. وأيضا تقتضى المساءلة الإلزام Enforcement من جانب جهة رقابية أعلى فى ظل مجموعة من القوانين والتعليمات المالية والإدارية وفى ظل معايير للمحاسبة والمراجعة. كما أن المساءلة تكون فى شكل عينى أو شكل نقدى إذا أمكن القياس الكمى للنشاط الذى يقوم به الأشخاص.

وأخيراً ترتبط المساءلة بقواعد العدالة Equality والمبادئ والمفاهيم الأخلاقية التى يؤمن بها الأشخاص محل المساءلة وكذا القائمين بعملية المساءلة، كما ترتبط المساءلة بالشفافية والإفصاح عن كل المعلومات اللازمة والملائمة لمتخذى القرارات الاقتصادية.

Timothy Jomalley,1997

٢ - أنواع المساءلة العامة:

يمكن تقسيم المساءلة العامة إلى عدد من الأنواع التى يهدف كل نوع منها إلى تحقيق غرض معين، وأهم هذه الأنواع ما يلى:-

أ - مساءلة محاسبية:

Compliance with Accounting Auditing Standards

وتتم المساءلة المحاسبية للمسئولين عن إدارة التنظيمات الاقتصادية، وكذلك المسئولين عن المحاسبة والمراجعة داخل أو خارج هذه التنظيمات عن مدى الالتزام بتطبيق مبادئ المحاسبة المقبولة قبولاً عاماً، ومعايير المراجعة المقبولة قبولاً عاماً . GAAP & GAAS وتعتبر المساءلة المحاسبية من أهم أنواع المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية، نظراً لأن عدم الالتزام بالمبادئ المحاسبية يؤدى إلى عدم التوصل إلى نتيجة المركز المالى لهذه التنظيمات بصورة عادلة، كما أن عدم الالتزام بمعايير المراجعة يؤدى إلى عدم الثقة فى المعلومات المحاسبية التى يعتمد عليها المستثمرين والدائنين والبنوك والدولة وذلك عند اتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة.

وهذا ويقوم بالمساءلة المحاسبية أجهزة الرقابة العليا وكذلك الجمعيات العلمية والمهنية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة. ففى الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال تقوم الهيئة المشرفة على سوق الأوراق المالية SEC وهى هيئة تابعة للكونجرس الأمريكى بالتأكد من الالتزام بمبادئ المحاسبة ومعايير المراجعة للشركات التى تتداول أسهمها فى سوق الأوراق المالية بأمريكا، وأيضاً تطلب الهيئة المشرفة على سوق الأوراق المالية فى أمريكا من الشركات الأجنبية غير الأمريكية أن تقوم بتعديل القوائم المالية لها طبقاً لمبادئ المحاسبة ومعايير المراجعة الأمريكية إذا رغبت هذه الشركات الأجنبية فى تداول أسهمها فى سوق الأوراق المالية بأمريكا. Allan Aferman, 1995
كما يقوم المعهد الأمريكى للمحاسبين القانونيين بعدم تجديد ترخيص مزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة فى أمريكا لكل محاسب أو مراقب للحسابات لا يلتزم بمبادئ المحاسبة عند إعداد القوائم المالية أو بمعايير المراجعة عند مراجعة هذه القوائم.

هذا ويرجع الاهتمام بالمساءلة William Messier,1997 المحاسبية إلى طبيعة المحاسبة كعلم من العلوم الاجتماعية يتأثر ويؤثر فى المجتمع، وتشتمل المحاسبة على عدد من الطرق والإجراءات التى يؤدى استخدام أى طريقة منها إلى نتائج مختلفة.

وأيضاً يرجع الاهتمام بالمساءلة المحاسبية إلى دور المحاسبة فى تقديم المعلومات المحاسبية اللازمة لمتخذى القرارات الاقتصادية وأيضاً أجهزة الرقابة المختلفة.

ب- مساءلة مالية: Financial Accountability

وتتم المساءلة المالية عن مدى الالتزام بالقواعد والإجراءات واللوائح المالية الواجبة التطبيق فى التنظيمات الاقتصادية غير

الهادفة للربح. وتقوم أجهزة الرقابة العليا ووزارة المالية بهذا النوع من المساءلة نيابة عن المواطنين. هذا وقد أشارت اللجنة القومية للمحاسبة الحكومية فى الولايات المتحدة الأمريكيةNCGA,1968 وكذا جمعية المحاسبة الأمريكية AAA,1972إلى أن الغرض من وجود الوحدات الحكومية هو تقديم خدمة عامة بدلاً من الحصول على عائد من وراء هذه الخدمات، وعلى ذلك فالهدف الأساسى من المحاسبة فى القطاع الحكومى ينحصر فى توفير المعلومات اللازمة التى تساعد فى محاسبة المسئولية عن إدارة هذه الوحدات الحكومية عن مدى كفاءة وكفاية استخدام هذه الموارد المخصصة لها وكذلك توفير المعلومات التى تساعد على تحقيق المساءلة والرقابة الإدارية.

ج. مساءلة اجتماعية: - Social Accountability

تتم المساءلة للتنظيمات الاقتصادية عن مدى الالتزام بإجراءات الأمن والسلامة والمحافظة على البيئة من التلوث وكذلك الخدمات الاجتماعية التى تقدمها هذه التنظيمات للعاملين بها والمجتمع الذى تعمل فيه. وتكون هذه المساءلة للتنظيمات الاقتصادية أمام جميع المستفيدين مثل المستثمرين والدائنين والبنوك والدولة، ولهذا الغرض تقوم بعض الشركات بإصدار تقرير يوضح المشروعات الاجتماعية التى تقوم بها هذه الشركات لخدمة المجتمع، -Corporate Social Report مع بيان النفقات والعائد من وراء المشروعات الاجتماعية، وأيضاً بيان الأموال المستثمرة فى البرامج التعليمية وبرامج إسكان ومنع التلوث والمحافظة على البيئة.

د- مساءلة قانونية : Statutory Accountability

وتتم المساءلة عن مدى الالتزام بالقوانين الصادرة من الدولة ذات العلاقة بالتنظيمات الاقتصادية مثل قانون الشركات وقانون الضرائب وقانون تداول الأوراق المالية وقانون مزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة وقانون مكافحة الاحتكار وغيرها من القوانين ذات العلاقة بالمجتمع.

هـ- مساءلة إدارية:

Administrative Accountability

وتتم المساءلة عن مدى الالتزام باللوائح والإجراءات الصادرة من إدارة التنظيمات الاقتصادية أو أولى الأمر المسئولين عن إدارتها.

وخلاصة القول فإن كل أنواع المساءلة السابق الإشارة إليها تشترك مع بعضها فى هدف واحد وهو العمل على تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية.

٣- الهدف من المساءلة العامة:

يوجد هدف اساسى للمساءلة العامة وهو المحافظة على الأموال العامة وحماية العاملين من إساءة استخدام السلطة المخولة لهم وأيضاً حماية المجتمع والبيئة التى تعمل فيها التنظيمات الاقتصادية من أخطار الغش والرشوة والاحتكار. ويرجع الاهتمام بالمساءلة العامة فى السنوات الأخيرة إلى تفشى ظاهرة الإفلاس بين عدد من البنوك والشركات الكبرى فى عدد من الدول المتقدمة أو النامية ، وأيضاً ظهور الشركات الضخمة والمتعددة الجنسيات والتى قد يتم إدارتها بمعرفة مجموعة من الإداريين المحترفين وليس من ملاك هذه الشركات تطبيقاً لسياسة انفصال الملكية عن الإدارة. كما يرجع الاهتمام بالمساءلة العامة للتنظيمات غير الهادفة للربح من جانب المنظمات الدولية المتخصصة إلى أثر الغش والرشوة على النمو الاقتصادى وعلى النظام الاجتماعى والسياسى القائم.

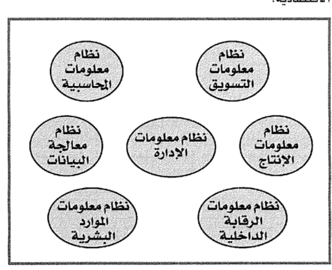
ثالثاً: دور المحاسبة والمراجعة فى تقوية المساءلة العامة:

أشارت التوصيات الصادرة من عدد من المنظمات الدولية إلى أن مكافحة الرشوة والفساد الإدارى يتم عن طريق استخدام عدد من الوسائل والطرق من بينها الاستفادة من معايير المحاسبة -Accounting Standards ومعايير المراجعةAuditing Standards وهى المعايير المقبولة قبولاً عاماً من جانب المحاسبين. ومن هذا المنطلق سيقوم الباحث بعرض لماهية المحاسبة والمراجعة وكيفية الاستفادة منهما فى تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية. ويبدو ذلك فيما يلى:-

١- ماهية المحاسبة:

تطور المفهوم التقليدى للمحاسبة من كونها فن تسجيل وتحليل وتلخيص العمليات المالية والتوصل لنتيجة العمليات، إلى مفهوم حديث يهتم بالأحداث الاقتصادية من حيث تحديدها، وقياسها وتوصيلها فى شكل معلومات محاسبية لمساعدة المستفيدين منها فى اتخاذ قراراتهم الاقتصادية الرشيدة. كما أوضحت جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA)إلى أن الهدف من المحاسبة هو تقديم المعلومات التى تحقق عدداً من الأعراض أهمها: المساعدة فى اتخاذ القرارات التى تتعلق بالموارد النادرة للوحدة الاقتصادية، والمحافظة على هذه الموارد، ومراقبة العنصر البشرى والمادى فى هذه الوحدات الاقتصادية. ولهذا تبدو المحاسبة فى الوقت الحاضر كنشاط خدمى يهتم أساساً بخدمة متخذى القرارات Service Activity الاقتصادية عن طريق تقديم المعلومات المحاسبية الملائمة لهم وأيضاً كعلم ذو منفعة Utilitarian Scienceيهتم بتقديم المعلومات النافعة التى يحتاج إليها المستفيدين منها مثل المستثمرين والدائنين والبنوك والدولة وغيرهم.

والمحاسبة الحكومية كفرع من فروع المحاسبة تهتم بتقديم معلومات محاسبية للمسئولين عن تخطيط وإدارة ومراقبة الوحدات الاقتصادية الحكومية التى تساعدهم فى اتخاذ قراراتهم الاقتصادية الرشيدة. ولهذا الغرض توفر التقارير المالية للوحدات الحكومية معلومات تفيد فى الحكم على مدى التزام الوحدة الحكومية بالتعليمات المالية والقانونية، ومدى تحقيق الوحدة الحكومية للأهداف المطلوبة منها، وتقدير قيمة الخدمات التى تقدمها الوحدة الحكومية. هذا وفى ظل عصر المعلومات، يمكن النظر إلى المحاسبة كنظام للمعلومات Accounting Information Syatem يتعاون مع أنظمة المعلومات الأخرى داخل التنظيمات الاقتصادية لتحقيق الهدف العام من إنشائها والشكل التالى يوضح علاقة المحاسبة بنظم المعلومات الأخرى داخل التنظيمات الاقتصادية.



المصدر:

L. Marphy Smith & K. Smith, "Accounting Information system,"

Dame Publishing Comp.,1997.

يتضح من الشكل السابق أن نظام المعلومات المحاسبية يتعاون مع نظم المعلومات الأخرى داخل التنظيمات الاقتصادية لإنتاج معلومات عن تكلفة المنتج أو تكلفة الخدمة المقدمة، وتكلفة المباع من الإنتاج وأيضاً تكلفة المخزون آخر الفترة. كما أن نظام المعلومات المحاسبية يوفر عدداً من التقارير الداخلية والتقارير الخارجية التى يعتمد عليها المديرين والعاملين داخل هذه التنظيمات وكذلك المستفيدين من خارج هذه التنظيمات مثل المستثمرين والدائنين والبنوك والدولة وغيرهم.

٢- أدوات وأساليب المحاسبة:

استخدمت المحاسبة فى قطاع الأعمال الهادف للربح Business Type لتوفير المعلومات المحاسبية الملائمة لاتخاذ قرارات الاستثمار أو التمويل ولتوفير معلومات أخرى عن التدفقات النقدية الواردة والصادرة والتوقيت المناسب لها والعائد من الاستثمار، وأيضاً تقوم المحاسبة بتوفير معلومات تفيد فى الحكم على نتيجة نشاط المشروعات ودرجة السيولة النقدية والأرباح المستقبلية وأثر ذلك على الأرباح الموزعة ونصيب السهم من الأرباح كما استخدمت المحاسبة فى الوحدات الحكومية Governmental Units وفى الوحدات الأخرى غير الهادفة للربح Not for Profit وذلك بغرض توفير معلومات محاسبية لأولى الأمر والمسئولين عن إدارة هذه الوحدات عن مصادر الأموال التى حصلت عليها، والمساءلة المحاسبية عن استخدام هذه الأموال، ومدى التزام هذه الوحدات بالقوانين والتعليمات الخاصة بها.

هذا وفى ضوء الغرض العام للمحاسبة، يمكن الاستفادة من عدد من الأساليب والأدوات المحاسبية التى تساعد فى تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة، ويبدو ذلك كما يلى:

أ. تحليل القوائم المالية

Financial statement analysis

تعتبر التقارير المالية المنتج النهائى للمحاسبة وهى ليست غاية فى حد ذاتها ولكنها وسيلة من وسائل توصيل المعلومات للمستفيدين منها، وتتوقف المنفعة من هذه التقارير على عدد من العوامل تتعلق بالإفصاح Disclosure عن المعلومات التى يجب أن تحتويها التقارير المالية، من حيث كمية ونوعية المعلومات والدقة فى إعدادها وملائمتها للقرارات المتخذه، كما تتعلق بالقائمين على استخدام التقارير المالية ومدى قدرتهم على قراءة وفهم المعلومات المحاسبية والاستفادة منها. وتشمل التقارير المالية فى التنظيمات الهادفة للربح على القوائم المتخذه، كما تتعلق بالقائمين على استخدام التقارير المالية ومدى قدرتهم على قراءة وفهم المعلومات المحاسبية والاستفادة منها، وتشمل التقارير المالية فى التنظيمات الهادفة للربح على القوائم المالية (قائمة الدخل، قائمة المركز المالى، قائمة الأرباح المبقاة، قائمة التدفق النقدى) وأيضاً على الإيضاحات المكملة للقوائم المالية وتعتبر جزءاً لها، وتقرير مجلس الإدارة، وتقرير مراقب الحسابات عن نتيجة الفحص الفنى للقوائم المالية، وكذلك أى معلومات أخرى أو جداول إحصائية.

وتعد التقارير المالية أساساً فى التنظيمات الهادفة للربح لخدمة المستثمرين والدائنين والبنوك أولاً ثم غيرهم من المستفيدين، وهم جميعاً من خارج التنظيمات الاقتصادية، وليس أمامهم سوى التقارير المالية كمصدر للمعلومات عند اتخاذ القرارات الاقتصادية. وتستخدم التقارير المالية كأداة لتقوية النزاهة والشفافية والمساءلة عن طريق ما تقدمه هذه التقارير من معلومات محاسبية وغير محاسبية للمستفيدين منها، وأيضاً يمكن عن طريق المعلومات الواردة بالقوائم المالية القيام بعملية التحليل المالى Financial Analysis وإيجاد علاقة ارتباط بين البنود الواردة بالقوائم المالية وبعضها البعض.

ومثال ذلك يمكن عن طريق تحليل قائمة التدفق النقدى مساءلة إدارة المشروع عن درجة السيولة النقدية وعن التدفقات النقدية الواردة للمشروع والتدفقات النقدية الصادرة، والتوقيت المناسب لها، كما يمكن تحليل مصادر هذه التدفقات النقدية من النشاط التشغيلى أو الاستثمارى أو النشاط التمويلى. وأيضاً يمكن عن طريق المعلومات المحاسبية التى توفر قائمة الدخل، مساءلة إدارة المشروع عن اتجاه الإيرادات خلال عدد من السنوات، ومقارنة ذلك على مستوى النشاط وعلى مستوى المشروعات المماثلة، وكذلك يمكن مساءلة الإدارة عن نسبة الربحية داخل المشروع وعلاقتها بالإيراد من المبيعات أو تكلفة المبيعات فى فترة محددة. وعن طريق تحليل قائمة المركز المالى يمكن تحديد المساءلة عن رأس المال العامل فى المشروع ونسبة التداول فى المشروع مقارنة بالمشروعات المشابهة فى النشاط. هذا وفى مجال التنظيمات الاقتصادية غير الهادفة للربح. أوصت جمعية المحاسبة الأمريكية بإمكانية الاستفادة من المبادئ المحاسبية المطبقة فى الوحدات الهادفة للربح على الوحدات غير الهادفة للربح ومن بينها الوحدات الحكومية. ولهذا الغرض ظهرت كثير من التقارير المالية الدورية والسنوية التى يجب أن توفرها المحاسبة الحكومية Lynn & Freeman,1974 للمستفيدين منها ,أهمها: قائمة المركز المالى التى توضح كل أنواع الاعتمادات المخصصة للوحدة الحكومية، وقائمة بالإيرادات الفعلية والمقدرة، وقائمة بالمصروفات الفعلية والمقدرة، وقائمة بالنقدية، وتقرير بالمصروفات الرأسمالية، وقائمة بنتيجة العمليات التى تقوم بها الوحدات الحكومية، وقائمة بالإيرادات الفعلية والمقدرة، وقائمة بالمصروفات الفعلية والمقدرة، وقائمة بالنقدية وتقرير بالمصروفات الرأسمالية، وقائمة بنتيجة العمليات التى تقوم بها الوحدات الحكومية Robert Anthony,1978، وقائمة توضح المساءلة عن استخدام الموارد المتاحة

King & Baron,1974 .

ويمكن عن طريق تحليل القوائم المالية للوحدات الحكومية، المساءلة عن استخدام الموارد المتاحة بكفاءة وكفاية عن طريق بيان العلاقة بين المدخلات والمخرجات وبيان مقدار الفاقد أو الوفر فى استخدام هذه الموارد، كما يمكن المساءلة عن نتيجة تنفيذ البرامج والأنشطة الحكومية وعلاقتها بالعائد المتوقع من كل منها، وكذلك يمكن عن طريق تحليل القوائم المالية للوحدات الحكومية بيان مدى التزام هذه الوحدات بالتعليمات المالية الصادرة من أولى.

(ب) تحليل التكلفة والعائد:

Cost-Benefit-Analysis

من وجهة النظر المحاسبية يقوم تحليل التكلفة والعائد على أساس المقابلة بين المنافع الاقتصادية المتوقعة من وراء كل مشروع استثمارى وبين التكلفة المتوقعة لهذا المشروع، وعلى ذلك فقد تم وضع نتيجة هذا التحليل فى شكل نسبة مئوية هى نسبة كل وحدة نقدية من المنافع(العائد على من الاستثمار)، وتحسب هذه النسبة على أساس قسمة العائد المتوقع على التكلفة فى ظل عدد من المشروعات البديلة وخلال عدد من الفترات الزمنية.

Harrington & ilson, 1989 .

هذا وقد ظهرت الدعوة فى السنوات الأخيرة نحو استخدام حسابات التكاليف فى الوحدات الاقتصادية غير الهادفة للربح بصفة عامة Seiler & Gilley, 1979 وكذلك فى المؤسسات العامة التابعة لها. ولهذا الغرض أصدرت جمعية للمراقبة المالية فى الوحدات الحكومية الأمريكية GFOA دليلا عن كيفية حساب تكلفة الخدمات لحكومية ليكون مرشدا لمتخذى القرارات الاقتصادية فى هذه الوحدات.

وتتم المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية الهادفة وغير الهادفة للربح عن طريق تحليل التكلفة والعائد بما توفره محاسبة التكاليف والمحاسبة المالية من معلومات عن تكلفة الخدمات المقدمة وتكلفة السلع التى تم إنتاجها، وأيضاً إجراء مقارنة بين التكاليف الفعلية والتكاليف التقديرية والبحث عن أسباب الانحراف، وكذلك المقارنة بين الإيرادات الفعلية والإيرادات المتوقعة لكل مشروع من المشروعات.

١ - المساءلة باستخدام نظام الموازنات :

Budgeting System

تم استخدام نظام الموازنات فى التنظيمات الهادفة وغير الهادفة للربح بغرض التخطيط والتنسيق والرقابة، وتقوم فكرة الموازنات على أساس الترجمة الكمية لأوجه نشاط الوحدات الاقتصادية فى شكل نقدى أو شكل مدخلات، ولهذا الغرض يوجد عدد من الموازنات يحقق كل منها هدف رقابى معين مثل موازنة الإنتاج وموازنة المبيعات والموازنة الاستثمارية والموازنة النقدية.

يمكن الاستفادة من نظام الموازنات فى مساءلة المديرين والعاملين عن العمل الذى قاموا به ومن ثم تقييم الأداء، وأيضا المساءلة عن البيانات التقديرية الواردة بموازنة الإنتاج وأسباب الاختلاف بينها وبين البيانات الفعلية لهذه الموازنة هذا بالإضافة إلى المساءلة عن البيانات التقديرية الواردة بموازنة المبيعات والموازنة النقدية وكذلك المساءلة التكاليف الفعلية والتكاليف المعيارية. وتتم مساءلة مدير مركز الربحية عن الإيرادات والنفقات التقديرية والفعلية الخاصة بالمركز وتفسير أسباب الفرق بينهما. كما تتم مساءلة مدير مركز الاستثمار عن الأموال المستثمرة داخل القسم أو النشاط المسئول عنه، وكذا مساءلته عن العائد من هذه الأموال المستثمرة.

٢ - نظام الرقابة الداخلية :

Internal Control System

يقوم نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من الوسائل والإجراءات الموضوعة للمحافظة على الممتلكات والموارد المتاحة للتنظيمات الاقتصادية، ويقوم بعملية الرقابة الداخلية قسم خاص داخل هذه التنظيمات، ومن المفترض أن يكون المراجع الداخلى مستقلاً ولا يخضع لأي رقابة من أي إدارة داخلية أخرى، وإنما يقوم قسم الرقابة الداخلية بتقديم تقريره إلى المدير المسئول أو إلى ولى الأمر المسئول مباشرة، أو يقوم المراجع الداخلى بتقديم تقريره إلى لجنة المراجعة Audit Committee وهى اللجنة الخاصة بالتخطيط والرقابة على تنفيذ عملية المراجعة الداخلية.

هذا ويمكن الاستفادة من تقارير الرقابة الداخلية، وما تسفر عنه عملية الفحص الداخلى، فى مساءلة المديرين العاملين فى مجال الإنتاج أو التوزيع كما يمكن الاستفادة من هذه التقارير فى المساءلة عن الممتلكات وعن الموارد المتاحة وعن الاستغلال الأمثل لها.

٣- معايير المحاسبة والمراجعة :

Accounting and Auditing Standards

قامت الجهات العلمية والمهنية بإصدار مجموعة من المبادئ والإجراءات والطرق المحاسبية المقبولة والمتعارف عليها، والتى يجب الالتزام بها عند إعداد القوائم المالية. وهذه المعايير قد تكون معايير محلية National وهى خاصة بدولة معينة مثل أمريكا وإنجلترا واستراليا فكل دولة لها معايير محاسبية خاصة بها، وقد تكون معايير إقليمية Regional وهى خاصة بمجموعة من الدول تجمعها لغة مشتركة واحدة أو مصالح مشتركة مثل معايير المحاسبة الخاصة بدول السوق الأوروبية المشتركة. وأيضاً قد تكون معايير المحاسبة معايير دولية International وهى المعايير التى وافق عليها عدد كبير من الدول وأصبحت دليلاً يمكن الاسترشاد بها عند إعداد القوائم المالية فى حالة عدم وجود معايير أخرى.

وترجع فكرة إنشاء معايير المحاسبة فى أمريكا إلى عام ١٩٣٤ وبعد فترة الكساد العالمى وبعد أن تعرض كثير من التنظيمات الاقتصادية فى ذلك الوقت إلى الإفلاس والعسر المالى بالرغم من أن هذه التنظيمات تملك مجموعة ضخمة من الأصول الثابتة. وقد أمكن تفسير سبب ذلك إلى عدم وجود هيئة تتولى إصدار المعايير المحاسبية، وتتولى أيضاً الإشراف على تطبيقها Abdolmohmmadi, 1996).)

هذا ويبدو أن مبدأ الإفصاح الكامل Full Disclosure Principle يمثل أحد المبادئ المحاسبية الهامة ذات الصلة بتقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة فى التنظيمات الاقتصادية، ويقضى هذا المبدأ إعلام المستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين بالمعلومات المحاسبية الملائمة والموثوق بها والتى تساعدهم فى اتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة. ولهذا الغرض تتم مساءلة إدارة التنظيمات الاقتصادية عن كمية ونوعية المعلومات المحاسبية التى يتعين الإفصاح عنها فى القوائم المالية وفى الملاحظات المكملة للقوائم المالية. وأيضا تتم مساءلة الإدارة وكذا مراقبى الحسابات عن مدى التزام التنظيمات الاقتصادية بتطبيق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها GAAP مع بيان الإفصاح عن أثر هذه المبادئ على صافى الدخل والمركز المالى للمشروع إذا ما تم تغيير هذه المبادئ من سنة لأخرى.

هذا وتعتبر كل من المحاسبة والمراجعة وجهان لعملة واحدة، فالمحاسبة توفر المعلومات المحاسبية عن طريق القوائم المالية المنشورة للمستفيدين منها، والمراجعة تعطى الثقة على هذه القوائم ومحتوياتها من المعلومات المحاسبية وذلك عن طريق الفحص الفنى الذى يقوم به المراجع الخارجى المستقل (مراقب الحسابات) CPA .

وتتم عملية الفحص الفني للقوائم المالية والملاحظات المكملة لها، فى ضوء معايير المراجعة التي تشتمل على معايير العمل الفني للقائم بعملية المراجعة من حيث استقلاله وحيادة فى عملية المراجعة ومعايير الفحص الفني داخل التنظيمات الاقتصادية وما يرتبط بها من تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة الخارجية، ومعايير تتعلق بتقارير المراجعة من حيث الشكل والمحتويات والغرض من كل منها.

رابعا: مراقب الحسابات والمساءلة العامة

CPA and Accountability

نظراً لأهمية المحاسبة والمراجعة فى خدمة المستفيدين منها بما توفره من معلومات محاسبية يعتمد عليها كل من المستثمرين الحاليين والمتوقعين والدائنين الحاليين والمتوقعين والبنوك وأجهزة الدولة المختلفة وغيرهم من المستفيدين. لذا فقد أصدرت الجهات العلمية والعملية المهتمة بمهنة المحاسبة والمراجعة مجموعة من المعايير التي تحكم وتنظم العمل المهني الذي يقوم به المحاسب والمراجع الخارجي (مراقب الحسابات).

من هذا المنطلق سيتعرض الباحث إلي دور مراقب الحسابات والمساءلة العامة التي قد يتعرض لها من جانب التنظيمات الاقتصادية(ويمثلون العملاء) ومن جانب المستفيدين من هذه التنظيمات (المستثمرين والدائنين وغيرهم) كما يلي:

١- دور مراقب الحسابات في التنظيمات الاقتصادية:

يمكن النظر إلي علاقة المحاسب والمراجع بالتنظيمات الاقتصادية من حيث القائمين بعملية المحاسبة والمراجعة من داخل أو خارج التنظيمات الاقتصادية كما يلي:

يقوم المحاسب من داخل التنظيم بتصميم النظام المحاسبي والإشراف علي تنفيذه ويقوم المراجع الداخلي بمراجعة العمليات التي تم إثباتهافي الدفاتر والسجلات المحاسبية إذا كان النظام

المحاسبي المطبق هو النظام اليدوي. أو يقوم المراجع الداخلي باستخدام الطريقة المناسبة للمراجعة إذا كان النظام المحاسبي المستخدم هو النظام الآلي. ومن المفترض أن المراجع الداخلي يقوم بعملية المراجعة الداخلية بصفة مستقلة ويقدم إلي لجنة المراجعة أو إلي الإدارة العليا مباشرة. وفي وما سبق فإن كل من المحاسب الداخلي والمراجع الداخلي يعمل بهذه التنظيمات الاقتصادية ويخضع لها يخضع له باقي العاملين بها من القواعد والإجراءات المالية والإدارية. وعلي ذلك فإن المساءلة للمحاسب والمراجع الداخلي تكون أمام المديرين والإدارة العليا التي يعملون تحت رعايتها، ومن المفترض أيضاً أن هؤلاء المحاسبين والمراجعين من داخل التنظيمات الاقتصادية يراعون المبادئ المحاسبية ويراعون أيضاً معايير المراجعة الداخلية Internal Auditing Standards عند قيامهم بعملية تنفيذ النظام المحاسبي وعملية الفحص الفني للعمليات المحاسبية اليومية داخل التنظيمات الاقتصادية.

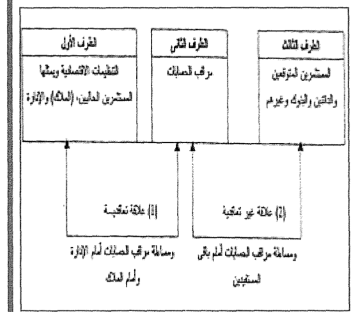
ويقوم المحاسب والمراجع الخارجي (مراقب الحسابات) CPA بعملية الفحص الفني للقوائم المالية والملاحظات المكملة لها، وأي أحداث أخرى داخل التنظيمات الاقتصادية وصولاً إلى أن هذه القوائم تعبر بصورة عادلة عن المركز المالي لهذه التنظيمات الاقتصادية. ويقوم مراقب الحسابات بعملية الفحص للنظام المحاسبي المطبق ونظام المراجعة الداخلية داخل التنظيمات الاقتصادية وصولاً إلي الحكم علي مدي سلامة الإجراءات الداخلية للمحافظة علي الممتلكات العامة. والحد من التجاوزات المالية والإدارية. وهذا يعني أن مراقب الحسابات لا يقوم بعملية الفحص الفني لكل الأحداث المالية داخل التنظيمات الاقتصادية عن السنة المالية محل الفحص، ولكن يقوم بعملية الفحص الفني إلي الحد الذي يمكن معه القول إلي أن هذه القوائم تعبر عن المركز المالي للتنظيمات الاقتصادية بصورة عادلة.

هذا ويزاول المحاسب والمراجع الخارجي(مراقب الحسابات) مهنة المحاسبة والمراجعة بموجب ترخيص صادر من جهة حكومية أو مهنية تتولي منح مثل هذا الترخيص بعد أداء فترة معينة من الدراسة والخبرة في مجال المحاسبة والمراجعة وبعد أداء امتحانات تأهيلية للمزاولين لهذه المهنة. ولقد شهدت السنوات الأخيرة العديد من القضايا المرفوعة ضد مراقبي الحسابات Lawsuits وذلك من جانب المستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين في أمريكا ففي الثمانينات قدرت قيمة التعويضات التي يطالب بها هؤلاء المستفيدين مبلغ ٢ مليون دولار أمريكي ضد مكاتب المحاسبة والمراجعة الكبيرة والمعروفة. Big Sixوفي التسعينات. وفي الولايات المتحدة الأمريكية أيضاً أدي ضخامة مبلغ التعويض ضد شركة المحاسبة Laventhol & Worthإلي إفلاسها. كما كانت قيمة التعويضات ضد شركة Coopers & Lybrad مبلغ ٣٠٠ مليون دولار.

والتي يطالب بها عملاء هذه الشركات ضد مكاتب المحاسبة والمراجعة الأمريكية إلي عدم بذل مراقب الحسابات المجهود الكاف للقيام بعملية فحص القوائم المالية، وعدم الالتزام بمعايير المحاسبة والمراجعة مما أدي في النهاية إلي أن المعلومات المحاسبية التي اعتمدوا عليها في اتخاذ قراراتهم كانت مضللة وترتب عليها خسائر مادية جسيمة. William Messier, 1997 وكان الرد العملي من المحاسبين والمراجعين والمزاولين لمهنة المحاسبة هو أن هناك سوء فهم لطبيعة عمل مراقب الحسابات من جانب العملاء ويرجع إلي "فجوة التوقع" Expectation Gap وهذا يعني وجود عدم اتفاق تام بين (ما تقدمه المحاسبة من معلومات محاسبية) وبين (ما يريده المستفيدين من هذه المعلومات) ولهذا الغرض قام المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين ICPA بوضع خطوط عريضة يتم الاسترشاد بها عند تحديد الالتزام Skousen,1991 القانوني Legal Liabilityلمراقب الحسابات تجاه العملاء الذين يتعاقدون معه لغرض معين Stockholders وكذلك الالتزام القانوني تجاه الطرف الثالث Third Party والذي يمثل باقي المستفيدين من المعلومات المحاسبية Stakeholders ونتعرض فيما يلي للمساءلة العامة لمراقب الحسابات.

٢- المساءلة العامة لمراقب الحسابات:

تتحدد المساءلة العامة لمراقب الحسابات تجاه العملاء وتجاه غيرهم من المستفيدين فى الشكل التالى :



يبدو من الشكل السابق ان :

(١) وجود علاقة تعاقدية بين التنظيمات الاقتصادية ويمثلها المسئولين عن إدارتها وبين مراقب الحسابات، وبموجب هذه العلاقة يقوم مراقب الحسابات ببذل أقصي العناية المهنية لتنفيذ بنود العقد الخاص بعملية الفحص الفني للقوائم المالية أو أي عملية أخري.

(٢) كما يوجد علاقة غير تعاقدية بين مراقب الحسابات وبين الطرف الثالث وهم باقي المستفيدين من المعلومات المحاسبية بخلاف الملاك وإدارة التنظيمات الاقتصادية.

وتتم المساءلة المدنية لمراقب الحسابات إذا وقع ضرر علي شخص أو أشخاص محددة في حالة اعتمادهم علي القوائم المالية في اتخاذ قراراتهم الاقتصادية. وهذا يعني أن علي هؤلاء الأشخاص عبء إثبات أيضاً عدم صحة المعلومات المحاسبية التي تم الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات. كما يتم توجيه المساءلة الجنائية لمراقب الحسابات إذا خالف مراقب الحسابات القوانين والتعليمات الصادرة من الدولة مثل مخالفة قانون الضرائب أو مخالة قانون الشركات وهذا النوع من المخالفة مرتبط بالمجتمع ككل وليس بشخص محدد، ومن ثم فإن الضرر هنا له علاقة بمجموع المستفيدين وهم جزء من المجتمع. وأيضاً يتم توجيه المساءلة المهنية إذا ما خالف مراقب الحسابات القواعد المهنية Professional Conduct الموضوعة بمعرفة الجهات المشرفة علي مزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة، وهذه القواعد المهنية تعتبر دستوراً للمهنة يسترشد به مراقب الحسابات عند مزاولته لعملية الفحص الفني للقوائم المالية وتشتمل القواعد المهنية علي استقلال مراقب الحسابات عند

القيام بعملية الفحص الفني بدون تحيز أو أى مؤثرات أخرى، وأيضاً تهتم القواعد المهنية بسلوك مراقب الحسابات وأمانته ونزاهته، وكذا بالتزامه بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها وكذا معايير المراجعة. John Lancy, 1986.

٣ - مراقب الحسابات في الوطن العربي ACPA

حظيت مهنة المحاسبة والمراجعة بكثير من الاهتمام في الدول المتقدمة من جانب المنظمات المهنية والمعاهد العلمية، وكذلك من جانب الهيئات المشرفة على سوق المال وغيرهم. وعلي العكس من ذلك لم تحظ مهنة المحاسبة والمراجعة في الدول النامية بالدرجة نفسها من الاهتمام لسبب رئيسي هو عدم وجود هيئة عليا للمحاسبة والمراجعة تتولي التخطيط والتنسيق مع أجهزة الرقابة ومع القائمين بمزاولة المهنة وصولا إلى معايير محلية ملزمة لكل من يزاول المهنة ولكل التنظيمات التي ترغب في تداول أسهمها في سوق الأوراق المالية. هذا وقد شهدت السنوات الأخيرة بعض التجاوزات المالية في عدد من المؤسسات العربية التي كان يقوم بعملية الفحص الفني للقوائم المالية لها عدد من مكاتب المحاسبة المحلية أو الدولية.

ففي مصر قام بنك التجاريين بمضاربات في الذهب بلغت قيمة الخسارة ١٠٠ مليون جنية ولم يتضمن تقرير مراقب الحسابات أى إشارة إلى هذه الخسائر. وفي الإمارات العربية المتحدة بلغت خسائر بنك دبي الإسلامي في أزمة بنك الاعتماد والتجارة BCC مبلغ ٢٠٠ مليون درهم. وفي الأردن لم يستطع بنك البتراء الوفاء بالتزاماته عام ١٩٨٩ بالرغم من قوة المركز المالي للبنك بشهادة مراقب الحسابات وفي السعودية خسر بنك القاهرة السعودي مبالغ كبيرة نتيجة المضاربات في الذهب. وفي الكويت أطاحت أزمة سوق المناخ بكثير من مدخرات المواطنين.

هذا وترجع أسباب عدم الإشارة إلى هذه التجاوزات في تقرير مراقب الحسابات إلي عدد من الأسباب أهمها: عدم وجود معايير المحاسبة والمراجعة الملزمة لكل من المسئولين عن إدارة هذه التنظيمات وكذا مراقب الحسابات.

خامسا: التنظيمات الاقتصادية والمساءلة العامة:

Corporate Pubic Accountability

تطورت التنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح تطورا كبيرا من حيث الحجم وتنوع النشاط ومن حيث الخروج من النطاق المحلي National Corporations إلي النطاق العالمي Multinational Corporations وأصبحت هذه التنظيمات تساهم بجزء كبير في تطور الاقتصاد المحلي والدولي وتؤثر وتتأثر بعوامل سياسية وقانونية واجتماعية. ولهذا الغرض تمت بعض الدراسات لتصنيف التنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح حسب سمعتها في السوق المحلي أو العالمي. Corporate Reputation ومن هذه الدراسات ما تقوم به المجلة الأمريكية Fortune منذ عام ١٩٨٣ بنشر معلومات عن الشركات الأمريكية ووضع درجات لها على أساس العوامل الآتية: (١) نوعية الإدارة (٢) نوعية الخدمة المقدمة أو السلعة المنتجة (٣) التجديد والابتكار (٤) الاستثمارات طويلة الأجل (٥) المركز المالي (٦) المقدرة علي جانبا وتنمية الموارد البشرية (٧) المسئولية في خدمة المجتمع والبيئة التي تعمل فيها هذه الشركات (٨) الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (Belkaoui & Pavlik, 1992).

ويرجع الاهتمام بسمعة الشركات لما لها من أثار على أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية (Vergin & Qironfleh, 1998) وأيضا على الشهرة Goodwill والقيمة الذاتية لها Internsic Value والتي تؤخذ في الاعتبار عند القيام لعمليات الاندماج أو السيطرة بين الشركات وبعضها البعض Merger & Acquisition هذا وقد شهدت السنوات العشر السابقة تزايداً في حالات الاندماج بين الشركات الكبري في مجال الإعلام والاتصالات والبنوك وشركات البترول. ومثال ذلك الاندماج بين AOL-Time Warner وأصبح رأس المال بعد الاندماج ٣٦٠ مليار دولار ، وقد وافق المساهمين في شركة AOL على بيع شركتهم بأقل من قيمتها السوقية بنسبة ٢٥ ٪ على أمل تعويض هذه الخسارة من ارتفاع أسعار قيمة الأسهم بعد الاندماج. Daniel Okrent,2000 هذا وتوجد أمثلة أخرى للاندماج بين شركات النفط وشركات الأدوية والبنوك في عدد من الدول المتقدمة أو النامية ويرجع ذلك الاندماج أساساً إلي سبب اقتصادي وهو استغلال المزايا المتوفرة لدي الطرف الآخر، كما يرجع الاندماج إلي أسباب أخرى سياسية أو اجتماعية. هذا وسنتعرض في الجزء التالي من البحث إلي المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية بأنواعها المختلفة:

١ - المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية:

أثير كثير من التساؤلات حول المساءلة العامة للمديرين المسئولين عن إدارة التنظيمات الاقتصادية بصفتهم وكلاء Agent عن المساهمين في إدارة هذه التنظيمات بموجب عقد ينظم نوع العمل الذي يجب أن يقوموا به. ويترتب علي ذلك أن تتم مساءلة إدارة هذه التنظيمات أمام المالكين لها وهم يمثلون المستثمرين الحاليين أو المساهمين Principal وأيضاً تتم مساءلة كل من الإدارة والمالكين أمام Stockholders - باقي المستفيدين مثل المستثمرين المتوقعين والموردون والبنوك والدولة والمجتمع

Max Clarkson, 1995

هذا ولقد تركز الاهتمام في Stackeholders, Third Party السنوات الأخيرة نحو إدارة التنظيمات بسبب أن أغلب المشاكل التي حدثت في الولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة الكساد أو فترة إفلاس البنوك. كانت ترجع إلى عوامل داخلية أهمها سوء إدارة هذه التنظيمات.

وقد قامت الهيئة المشرفة على البنوك Thomas Teal, 1996 الأمريكية.

Comptroller of the Currency Administrator

of National Banks

بدراسة عن اسباب فشل بعض البنوك الأمريكية في الفترة من ١٩٧٩ حتى ١٩٨٧ . وقد تبين أن ٩٠٪ من البنوك التي أفلست في تلك الفترة يرجع إلى عوامل داخلية وعوامل خارجية ، وكان من أهم العوامل الداخلية سوء إدارة هذه البنوك وعدم التزامها بالقواعد اللازمة لمنح القروض والحصول على الضمانات اللازمة من العملاء، وأيضاً ضعف نظام الرقابة الداخلية وما ترتب على ذلك من الكشف عن حالات الغش أو السرقة داخل البنوك.

Comptroller of the Currency, 1988

هذا وقد تم مساءلة العضو المنتدب CEO في عدد من الشركات الأمريكية الأخرى بخلاف البنوك وقد أسفرت نتيجة هذه المساءلة عن السجن لمدة ٦ سنوات للعضو المنتدب لشركة Crazy Eddie لأنه أظهر معلومات غير صحيحة عن البضاعة، وما ترتب على ذلك من زيادة في دخل الشركة، وأيضا السجن لمدة ٢٠ سنة للعضو المنتدب لشركة Towers Financial بسبب الغش والاختلاس من أموال المستثمرين بلغت قيمته ٤٥٠ مليون دولار .

Caro J.Loomis, Fortune, 1999

وفي ضوء ما سبقالب احث يوضح العلاقة بين الملاك للتنظيمات الاقتصادية وبين المديرين المسئولين عن إدارتها وأيضا علاقة هذه

التنظيمات بالمجتمع الذي تعمل فيه.

(١) أن هناك علاقة تعاقدية بين ملاك التنظيمات الاقتصادية وبين المديرين المسئولين عن إدارة هذه التنظيمات، وبمقتضي هذه العلاقة يقوم المديرين بتنفيذ ما نص عليه العقد بين الطرفين، وأيضاً مساءلة المديرين أمام الملاك عن أي ضرر ناتج من سوء الإدارة. (٢) كما أن هناك علاقة غير تعاقدية بين باقي المستفيدين مثل المستثمرين المتوقعين والموردين والبنوك والدولة وغيرهم، وبين التنظيمات الاقتصادية ومن يمثلها من المديرين، وبمقتضي هذه العلاقة تتم المساءلة التضامنية للتنظيمات الاقتصادية ومن يمثلها من المديرين أمام المستفيدين من خارج هذه التنظيمات وذلك بشرط إثبات الضرر الجسيم من سوء الإدارة.

وخلاصة القول تتم مساءلة التنظيمات الاقتصادية ومن يمثلها من المديرين في حالة مخالفة مبادئ المحاسبة ومعايير المراجعة عند غعداد القوائم المالية، وأيضاً تتم المساءلة عن صحة المعلومات الواردة بهذه القوائم. هذا بالإضافة إلي مساءلة الإدارة عن كمية ونوعية المعلومات التي يجب أن تتضمنها التقارير المالية. Disclosure Requirements وكذلك المساءلة عن كفاءة نظام الرقابة الداخلية وجرد الأصول وخاصة المخزون السلعي. وأيضاً المساءلة عن اختيار المبادئ المحاسبية وآثر تغيير هذه المبادئ على القوائم المالية وعلى محتوياتها من المعلومات المحاسبية. (Howard Schilit, 1993)

وفى مجال المساءلة للتنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح، قامت الهيئة المشرفة علي سوق المال في الولايات المتحدة SECبالنظر إلي عاملين أساسيين في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة وهما : الالتزام Complianceويعني تحقق الهيئة المشرفة علي سوق المال من التزام الشركات التي تتداول أسهمها من تطبيق المبادئ المحاسبية ومن مراجعة التقارير المالية من محاسب ومراجع قانوني معتمد. أما العامل الثاني يتعلق بالإلزام Enforcementويعني أن الهيئة المشرفة علي سوق المال تتولى إلزام الشركات الأجنبية التي ترغب في تداول أسهمها في أمريكا، أن تقوم بتعديل القوائم المالية لها بما يتمشي مع المعايير الأمريكية.

وفى ضوء ما سبق قامت الهيئة المشرفة على سوق المال في أمريكا بمساءلة شركة Data Pointبسبب اعتراف الشركة بالإيرادات قبل تحققها مما أدي إلي زيادة في صافي الدخل وزيادة نصيب السهم من الأرباح ومن ثم سعر السهم في السوق. وأيضاً مساءلة شركة L.A. Gear عن إثبات الشركة لإيرادات وهمية بغرض زيادة الأرباح. وكذا مساءلة شركة General Electricعن إثبات بعض الأصول بأقل من قيمتها المشتراة وما قد يترتب على ذلك من تحقيق أرباح غير فعلية إذا ما تم بيع هذه الأصول بقيمة أعلى من سعر الشراء. وهذا وتخضع التنظيمات الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية إلي عدد من المساءلات التي تتم عن طريق هيئات متخصصة بغرض المحافظة على البيئة أو المحافظة علي صحة المستهلك أو منع الاحتكار والتحكم في السوق من جانب شركة Microsoft أو شركة الاتصالات (W. Nickles, J. Hug& S. Hug,1999) AT&T وفي مجال المساءلة الاجتماعية، تم مساءلة شركة بترول Exxonع ن تلوث شواطئ ولاية ألاسكا بحمولة من الزيت قدرها ١١ بليون جالون وتم تقدير التعويضات بمبلغ ٥ بليون دولار. Robert Kreitner, 1992وأيضاً مساءلة شركة Manville عن منتجاتها من مادة الاسبستوس، والتى أدي إنتاج هذه المادة السامة إلي موت عدد كبير من المواطنين وقدرت قيمة التعويضات بمبلغ ١٨ بليون دولار. كما تم مساءلة شركة Ford Pintoعن الأخطار الناتجة من صناعة إحدى السيارات الصغيرة. وبلغت التعويضات مبلغ ١٣٧ مليون دولار.

٢- المساءلة العامة للشركات المتعددة الجنسية :

Accountability & Multinational Corporations

نمت الشركات المتعددة الجنسية نمواً كبيراً، وأصبحت الإيرادات التي تحققها من الخارج تفوق الإيرادات التي تحصل عليها من دولة المنشأ. فعلي سبيل المثال تمثل الإيرادات من الخارج بالنسبة لشركة Exxon نسبة ٧٣٪ من إجمالي الإيرادات التي حصلت عليها خلال عام ١٩٨٣ أما بالنسبة لشركة Mobileفكانت نسبة الإيرادات من الخارج ٥٨٪ وشركة Ford 30% وشركة Texacoنسبة ٥٠٪.

Mueller, Genon & Meek, 1987

هذا وتتم المساءلة العامة للشركات الدولية في ضوء التكلفة الاجتماعية التي يتحملها المجتمع الذي تعمل فيه هذه الشركات وبين العائد الاجتماعي من وراء عملها فمن حيث العائد تستفيد الدولة المضيفة من هذه الشركات من عدة جوانب أهمها الاستفادة من نقل التكنولوجيا في الدول المضيفة. ومن حيث التكلفة فإن الدولة المضيفة تعاني من ارتفاع أسعار السلع أو الخدمات التى تقدمها الشركات الدولية، وأيضا تستقطب الشركات الدولية أهم العناصر البشرية المدربة في الدولة المضيفة مما تؤثر على هيكل العمالة والأجور في الدولة المضيفة. (L.Le Van Hall,1977)هذا بالإضافة إلي أن الشركات الدولية تهتم غالباً باستثمار أموالها في خدمة أو سلعة استهلاكية، ولا تهتم بالاستثمار الطويل الأجل في الأصول الثابتة. (David Holt, 1998).

وفي مجال المساءلة العامة للشركات الدولية فقد تم مساءلة شركة Union Carbide`sعن تسرب الغاز السلم من أحد مصانعها في الهند، وما ترتب علي ذلك من خسائر بشرية هائلة تتمثل في موت ٢٠٠٠ وإصابة أكثر من ٢٠,٠٠٠ من المواطنين فى الهند. هذا وفي عام ١٩٧٧ أصدرت الولايات المتحدة الأمريكية القانون الخاص بمنع الشركات الدولية من تقديم الرشوة إلي المسئولين في الدول الأجنبية Foreagn Corrupt Practiceوذلك بغرض تقوية النزاهة والشفافية في معاملات الشركات الدولية خارج أمريكا. (Lee H. Radebaugh,1977)

٣ - المساءلة العامة والتنظيمات الاقتصادية العربية :

Corporate Accountability in Arab Countries

شهدت التنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح في الوطن العربي كثيراً من النمو من حيث الحجم ومن حيث تنوع النشاط التي تقوم به. ففي مصر وفي الستينات تم تحول عدد كبير من الشركات ذات الملكية الخاصة إلي الملكية العامة للدولة، ثم في الثمانينات تم التحول مرة أخرى من الملكية العامة للدولة إلي الملكية الخاصة وذلك في إطار توسيع قاعدة الملكية للمواطنين عن طريق برامج الخصخصة. وقد صاحب هذا التطور إصدار قوانين تتعلق بالانفتاح الاقتصادي والتعامل في سوق الأوراق المالية وزيادة الاستثمارات الأجنبية المباشرة أو غير المباشرة. وفي المملكة العربية السعودية، تمت الملكية الكاملة لشركة بترومين بعد أن كانت أسهم هذه الشركة مملوكة لغير السعوديين وكذلك تحويل شركة الراجحي للصرافة إلي شركة مساهمة، بالإضافة إلي الاندماج بين شركات الكهرباء والغاز. وفي الدول العربية الأخرى كالأردن وتونس والمغرب تمت عملية التحول من المشروعات المملوكة للدولة إلى ملكية القطاع الخاص، بالإضافة إنشاء سوق لتداول الأوراق المالية.

سادسا : خلاصة البحث :

تم التعرض في هذا البحث إلي دور المحاسبة والمراجعين في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة العامة، للتنظيمات الاقتصادية الهادفة أو غير الهادفة للربح. كما تم بيان الإطار النظري للمساءلة العامة من حيث ماهيتها، وأهميتها ومدي الحاجة إليها في الوقت الحاضر بعد أن ازداد عدد الوحدات الاقتصادية وكبر حجمها وتنوع

نشاطها. هذا بالإضافة إلي بيان أنواع المساءلة العامة وأهمها المساءلة المحاسبية وتتعلق بمدي الالتزام بمبادئ المحاسبة ومعايير المراجعة المتعارف عليها، ومساءلة مالية تهتم بمدي الالتزام بالقواعد والإجراءات واللوائح المالية، وكذا مساءلة اجتماعية، قانونية، وإدارية . كما تم بيان دور المحاسبة والمراجعة في تقوية المساءلة العامة من حيث ماهية المحاسبة وتطور الهدف منها في ظل عصر المعلومات، وكذا بيان أدوات وأساليب المحاسبة التي يمكن الاستفادة منها في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة للتنظيمات الاقتصادية. وأيضاً تم بيان دور مراقب الحسابات في القيام بعملية المراجعة الخارجية للتنظيمات الاقتصادية، وتحديد المساءلة العامة لمراقب الحسابات تجاه هذه التنظيمات وأيضاً تجاه غيرهم من المستفيدين مثل المستثمرين المتوقعين والموردين والبنوك والدولة.

وأخيراً تم مناقشة التنظيمات الاقتصادية الهادفة للربح والمساءلة العامة لها في ضوء التطور الكبير الذي حدث في السنوات السابقة بعد أن تمت هذه التنظيمات علي المستوي المحلي والمستوي العالمي وأصبحت تشكل بعضاً منها مراكز للقوة داخل الدول التي تعمل فيها. وفي هذا الصدد تم بيان العلاقة بين التنظيمات الاقتصادية وبين إدارة هذه التنظيمات وكذلك بيان العلاقة بين التنظيمات الاقتصادية وبين باقي المستفيدين منها، وأيضاً تم بيان المساءلة العامة للشركات المتعددة الجنسية، ودورها في خدمة المجتمع والبيئة التي تعمل فيها. كما تعرض الباحث في بعض من جوانب البحث إلي المساءلة العامة لمراقب الحسابات وكذلك إلي المساءلة العامة للتنظيمات الاقتصادية العربية

المراجع

أولا : مراجع عربية

- قانون الشركات المصري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (مصر)

قانون إنشاء الجهاز المركزي للمحاسبات رقم ١٤٤ لسنة ١٩٨٨ (مصر)

- تعليمات نظام الشركات (بعد التعديل) وزارة التجارة، (السعودية) ١٩٦٢

- قانون قطاع الأعمال العام لسنة ١٩٩١ (مصر)

References ثانيا : مراجع أجنبية

- American Accounting Association (AAA), "Report of the Committee on Concepts of Accounting Applicable to the Public Sector," The Accounting Review, 1972.

- Allan B. Afterman, "SEC Regulation of Public Companies" Prentice Hall, 1995.

- Ahmed Riahi-Belkaoui and Ellen L. Pavlik, "Accounting for Corporate Reputation"Quorum Books, 1992,pp.109-121.

- Carol J. Loomis, "Lies Damned Lies, and Managed Earnings" Fortune Magazine, August 2, 1999. pp. 86-95.

- C.K. Prahalad and Kenneth Lieberthal, "The End of Corporate Imperialism" Harvard Business Review, July-August,1998, pp. 69-70 .

- Daniel Okrent, "Happily Ever After?" Time Magazine, January,2000. pp. 41-45.

- David Holt, "International Management Text and Cases,The Dryden Press 1998.

- Diana R. Harrington and Brent Wilson, "Corporate Financial Analysis, Irwin, 1989, Third Edition.

- Greg Tower, "Public Accountability Model of Accounting Regulation", British Accounting Review, Vol.25,No.1,March 1993 pp.61-85.

- Gerhard Mueller, Helen Gernon and Gary Meek, "Accounting : An International Perspective", Irwin 1987, p.2.

- Howard M.Schilit, "Financial Reports: Tricks used to Fool Investors", Consumers,Research,December 1993, pp.10-14.

- James Brickley, Clifford Smith and Jerold Zimmerman, "Managerial Economics and Organizational Architecture" Irwin, 1997.

- John Brademas and Frits Heimann, "Tackling International Corruption", Foreign Affairs, Vol.77,No,5, sept- Oct. 1998,pp.17-22.

- John Lancey, "Issues in the perception of Auditor Independence" School of Accounting,University of Southern California,1986.

- Joseph W. Weiss, "Business Ethics" Dryden Pess, 1998 .

- K. Fred Skousen, "An Introduction to the SEC, "South-Western Publishing Company 1991, pp. 124-133.

- William Meissier, "Auditing : A Systematic Approach " Mc Graw-Hill, 1997.

- W.W. Cooper and Yuji Ijiri, (Editors), "Kohler`s Dictionary Accountants, "Prentice-Hall, Sixth Edition, 1983.

Accounting and Public AccountabilityFor Economic Organizations

Abstract: This paper seeks to explain the service function of accounting and its role in providing accounting information to strengthen Honesty, Transparency, and public Accountability for economic organizations.

Therefore, this study deals with the theoretical framework of public accountability, which includes precise definition and types of public accountability in profit and non-profit organizations. The study also discusses the importance of accounting tools in achieving the goals of public accountability such as, financial statement analysis, cost-benefit-analysis, accounting responsibility, budgeting system, and internal control system. In addition, this paper examines the role of independent auditor in the organizations, and his/her obligations toward his/her clients and society.

The latter part of this paper discusses the organizations` accountability toward the society and shareholders.



أهمية تطوير الجهاز الإدارى للدولة من أجل التنمية

إعــداد : د / محمد العزازى
عميد كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة مصر الدولية

يلعب الجهاز الإدارى للدولة دورا رئيسيا فى اتجاهين : -

الأول : توفير الخدمات الاساسية للمواطنين واتاحتها لهم من خلال المنافذ المنتشرة فى شتى انحاء الجمهورية ، مع العمل على تحسين مستوى أداء هذه الخدمات وزيادتها بما يتناسب مع طموحات المواطنين وتوقعاتهم .

الثانى : تعظيم الدخل القومى من خلال إدارة عملية التنمية فى مجالاتها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية .

يتطلب القيام بهذا الدور. باتجاهية. ممارسة مجموعة من الوظائف اهمها :

- رسم السياسات ووضع الخطط والبرامج وتقييم ومتابعة النتائج .
- تعبئة الموارد والعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل لها .
- جمع المعلومات وتحليلها وتوظيفها فى عملية اتخاذ القرار .
- تنظيم وإدارة المشروعات بما يحقق أقصى درجة من الكفاءة والفعالية لهذه الأجهزة .
- معالجة المشاكل والصعوبات التى تظهر من خلال العمل بالقطاعات المختلفة واتخاذ الخطوات التى تكفل التغلب عليها .

من هنا ، كانت الحاجة إلى تطوير الجهاز الإدارى للدولة ليكون قادرا على القيام بدوره بكفاءة وفعالية وعلى وجه الخصوص ممارسته للوظائف الجديدة التى أسندت إليه .

وهذا التطوير لابد وأن يتعرض لمجموعة من المحاور الرئيسية لعل أهمها :

التنظيم ، القوى العاملة ، التشريعات واللوائح ، نظام وأساليب العمل ، القيادات الإدارية .. وأيضا ، الخدمات التى يقدمها هذا الجهاز للمواطنين .

الجهود السابقة للتطوير / تقييم هذه الجهود

تتسم عملية التطوير الإدارى بطابع الاستمرارية والشمول ، ما دام هناك هدف قائم ومستمر ، وهو رفع مستوى أداء الجهاز الإدارى للدولة .

وقد اتصلت الجهود المبذولة لتحقيق هذا الهدف على مدى ما يقرب من اربعين عاما او يزيد ، وقد أسفرت عن مجموعة من النتائج الايجابية يقف على رأسها ابراز دور الإدارة فى تحقيق معدلات أفضل للعمل والانتاج ، وفى حل المشكلات التى تتصل باستخدام الموارد لتحقيق اهداف الوحدات الإدارية وزيادة انتاجيتها .

ومع ذلك ، فإن هذه الجهود لم تسفر عن النتائج المرجوه ويعتبر انتهاج المدخل الشامل فى عملية التطوير واحدا من الأسباب التى ساعدت على ذلك .

ويقوم هذا المدخل على فكرة أن عملية التطوير لابد وأن تشمل كل أو معظم محاور ومجالات العمل الإدارى فى كل أو معظم وحدات الجهاز الإدارى للدولة ، باعتبار أن المشكلة الإدارية ترتبط أجزاؤها بعضها بالبعض الآخر .

ويثور الجدل حول مدى ملاءمة هذا المدخل الشامل فى التطوير لظروف الجهاز الإدارى للدولة فى مصر ، حيث توجد فجوة بين الأهداف المطلوب تحقيقها والموارد والامكانات المتاحة لدى هذا الجهاز فضلا عن محددات بيئية أخرى تحول دون وضع معظم ما تنتهى إليه دراسات التطوير من توصيات موضع التنفيذ .

لذا فقد كان لزاما البحث عن مدخل آخر للتطوير يضع فى الاعتبار حجم المشكلة الإدارية فى مصر ودرجة تعقيدها والامكانيات والموارد المتاحة للدولة وكذا توقعات الجماهير من الخدمات التى تؤديها الدولة للمواطنين .

برنامج تطوير الخدمات التى تقدم للجماهير

يعتبر برنامج تطوير الخدمات التى تقدم للجماهير من خلال مواقع العمل والمنافذ التى تتبع وحدات الخدمات الحكومية والمنتشرة فى شتى انحاء الجمهورية تطبيقا نموذجيا للمدخل الجزئى فى التطوير ، حيث يقوم على التعامل مع عدد محدد من الوحدات ، وحيث يجرى التطوير من خلال عدد محدد من المحاور تتمثل فى :

١ - مكان العمل :

من حيث اختيار الموقع الاكثر مناسبة لأداء الخدمة ، وتخطيطة من الداخل بما يسمح بأداء العمل فى سهولة ويسر .

٢ - التشريعات واللوائح :

من حيث تبسيط هذه التشريعات ، وإزالة الغموض أو الثغرات التى قد تظهر من خلال التطبيق .

٣ - إجراءات ونظام وأساليب العمل :

ويتناول التطوير تبسيط هذه الإجراءات وإعادة تصميم النماذج المستخدمة .



٤ـ التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء العمل :

وتمثل محورا هاما فى أداء العمل بشكل أفضل .

٥ـ العاملون فى مواقع العمل :

وهم حجر الزاوية فى أداء الخدمات ، ولذا فأن التطوير يتناول اختيارهم وتحفيزهم ورعايتهم مع توفير ظروف ملائمة لعملهم .

ويتم اختيار المواقع فى ضوء مجموعة من المعايير اهمها حجم الجمهور المستفيد من الخدمة ، ومعدل تردد الجمهور عليها ، والأهمية النسبية للخدمة التى تقدمها وحدات الجهاز الإدارى للدولة.

استراتيجية برنامج تطوير الخدمات التى تقدم للجماهير

تلعب مجموعة من الابعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية دورا رئيسيا فى تشكيل استراتيجية برنامج تطوير الخدمات التى تقدم للجماهير وذلك وفقا لما يلى :

أولا : البعد السياسى :

■ إن إهتمام البرنامج بالتركيز على الخدمات التى تقدمها الدولة للمواطنين ، يجيء متمشيا مع الأهداف السياسية للدولة والتى تتمثل فى توفير مستوى معيشى ملائم لهم .

■ إنه نتيجة للظروف التاريخية التى تعرض لها الجهاز الإدارى للدولة تحول هذا الجهاز إلى مؤسسة بيروقراطية شديدة التعقيد وأصبح. فى كثير من الاحيان. مصدرا لممارسات إدارية غير محابية للاستقرار السياسى ، ولذا فإن تطوير هذا الجهاز يغدو مطلبا حيويا لدعم هذا الاستقرار .

■ يوجد لدى المواطنين وبصفة مستمرة توقعات بأن يتحقق تقدم فى مستوى ونوع الخدمات التى تقدم لهم ، ولابد من تحقيق شيء ملموس من التطوير لهذه الخدمات حتى يمكن استعادة ثقتهم فى الجهاز الإدارى للدولة ومن ثم تعزيز ارتباطهم بالنظام السياسى .

■ يكفل تطوير الخدمات تحقيق المشاركة الشعبية فى إنجاح خطط وبرامج التطوير من خلال المساندة التى يحصل عليها من المواطنين نتيجة لاقناعهم بجدواها .

■ يعتمد نجاح التطوير على التأمين السياسى المستمر الذى يتوافر للجهود التى تبذل سواء فى مجال إعداد الخطط والبرامج ، أم فى مجال وضع التوصيات موضع التنفيذ ومتابعتها ويتحقق ذلك عن طريق مساندة الوزراء والمحافظين لهذه الجهود ، وحل المشكلات التى تقابل وضع التوصيات موضع التنفيذ ، مع اعتبار مهام التطوير جزءا لا يتجزأ من سياسات الوزارات ولا يتغير بتغيير الأشخاص .

ثانيا : البعد الاقتصادى :-

١- ترتبط خطة تطوير الخدمات التى تقدمها وحدات الجهاز الإدارى للدولة باحتياجات تنفيذ خطط وبرامج التنمية الاقتصادية ، ويعتبر رفع مستوى الخدمات التى تقدم للمستثمرين واحدة من أهم الاهداف الرئيسية للخطة ، الأمر الذى يساعد على تشجيع استخدام رأس المال الوطنى والاجنبى فى انشاء مشروعات جديدة .

٢- تعتمد خطة تطوير الخدمات الجماهيرية على استخدام دراسات تطوير طرق وأساليب العمل والتى من اهدافها الأساسية زيادة انتاجية العمل من خلال تقليل الفاقد من الموارد والاستخدام الامثل لمدخلات العمل ، ومحاربة الاسراف الإدارى ومظاهر البذخ والترف بكل صورها ، مما يساعد على تحقيق معدلات افضل للتنمية .

٣- يساعد تحسين مستوى اداء الخدمات على زيادة الايرادات التى تحققها مواقع الخدمات المختلفة ومن ثم زيادة موارد الدولة السيادية والتى تساعد بدورها على تقليل حجم الفجوة بين الموارد والنفقات فى الموازنة العامة للدولة .

ثالثا : البعد الاجتماعى :-

١- تساعد خطة تطوير الخدمات على تعظيم دور وحدات الخدمات الحكومية فى التنمية الاجتماعية من خلال الزيادة الكمية والنوعية للخدمات التى تقدم للجماهير فى مختلف المجالات.

٢- تساعد الخطة على إعادة تشكيل سلوك المواطن حضاريا من خلال تعامله مع مواقع خدمات ذات مستوى لائق من ناحية الاعداد والتجهيز ومن ناحية الاجراءات والنظم والاساليب والعلاقات الصحية بين المواطن والموظف العام .

٣- ترتبط برامج التطوير بواقع وحاجات المجتمع من خلال تحديد اولويات التنفيذ وذلك بواقع

أهداف برامج التطوير

■ تقليل الطول الإجرائى للخدمات بتبسيط الإجراءات اللازمة كلما أمكن ذلك .

■ تخفيض الزمن المستغرق فى أداء الخدمة لأقل وقت ممكن .

■ توفير قدر مناسب من الراحة لجمهور الخدمات من خلال :

- تقليل فترات الانتظار قدر الإمكان ، مع وجود مقاعد للراحة خلال فترات الانتظار .
- توفير ظروف مادية مناسبة من حيث التهوية والإضاءة والنظافة والهدوء .
- تنمية مهارات التعامل لدى مؤدى الخدمات .

مراحل العمل فى برنامج التطوير

بدأ العمل فى البرنامج منذ يوليو ١٩٨٤ ، حيث تم اختيار عدد محدود من المواقع ذات الصلة الوثيقة بالجماهير ، شملت على وجه الخصوص بعض مأموريات الشهر العقارى والتوثيق ، ومكاتب البريد ، ومكاتب التليفون والتلغراف ومحطات السكك الحديدية والعيادات الخارجية والاستقبال ونظم التغذية فى عدد من المستشفيات العامة والجامعية ، وبعض مكاتب الصحة .

فى إطار التجربة السابقة ، تم التوسع فى خطط الأعوام التالية باختيار عدد أكبر من مواقع الخدمات ليصل ما تم تطويره منها حتى الآن إلى ما يقرب من (٢٦٠٠) موقع ، شملت بالإضافة إلى ما سبق معظم نوعيات النشاط المرتبط بالجماهير مثل : وحدات الصحة الريفية ، ومكاتب السجل المدنى ، وتحقيق الأدلة الجنائية بالأقسام ، السجل التجارى ، التموين ، ودار المحفوظات العامة ، ومكاتب العمل والمحاكم ، ووحدات المرور .

اطار عام لعملية تطوير طرق وأساليب العمل فى الوحدات

أسلوب العمل فى البرنامج

يجرى تشكيل فرق عمل من خبراء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة تشترك فيها الجهات المعنية بعناصر وظيفية من مستوى مناسب .. ويجرى تحديد المهام فى إطار ما يلى :

(١) يتحدد دور خبراء الجهاز فيما يلى :

- إعداد خطط وبرامج العمل بالنسبة لكل مشروع .
- إعداد الدراسات المكتبية والميدانية بالاشتراك مع ممثلى الجهات المعنية .
- عرض التقارير الخاصة بنتائج وتوصيات الدراسة .
- متابعة تنفيذ المشروعات وعرض التقارير النهائية بالانجازات .
- متابعة توفير الاعتمادات المالية الخاصة بتنفيذ المشروعات .
- تقييم مدى احتفاظ المواقع التى تم تطويرها بما حققته من تحسين فى الأداء .

(٢) يتحدد دور الجهات التى تتبعها مواقع التطوير فيما يلى :

- تقديم كافة التسهيلات الخاصة بإعداد الدراسات الميدانية وتوفير

البيانات والمعلومات المطلوبة .

- الاشتراك فى إعداد الدراسات .
- متابعة الارتباط بالاعتمادات المالية الخاصة بتنفيذ المشروع .
- اتخاذ إجراءات تنفيذ المشروعات وفقا للوائح المنظمة للعمل .
- إعداد تقارير دورية عن مدى تقدم العمل .
- الاشتراك فى إعداد التقرير النهائى بالانجازات .

وغنى عن البيان أن القيادات الإدارية بمواقع العمل المختلفة تلعب دورا رئيسيا فى مجال الاحتفاظ بمستويات التطوير التى تم تحقيقها وفى استكمال تطوير المواقع الأخرى إقتداء بما تم انجازه من أعمال .

أصبح تطوير طرق وأساليب العمل فى وحداتنا الإدارية أمرا لاغنى عنه بعد تفاقم مشكلة تعقد الإجراءات وانخفاض مستوى أداء الخدمات فى معظم الوحدات ، خاصة تلك التى يتصل عملها بالجماهير ، لذلك فقد كانت . ولا تزال . برامج تطوير طرق وأساليب العمل قاسما مشتركا فى كل خطط الإصلاح الإدارى والتنمية الإدارية التى شهدها جهازنا الإدارى منذ بداية الخمسينيات من هذا القرن وحتى وقتنا الحاضر .

وتهدف دراسات تطوير طرق وأساليب العمل إلى أحداث تحسن حقيقى وملموس على الأسلوب الذى يؤدى به العمل ، سواء كان هذا العمل ينتهى إلى انتاج سلعة أم تقديم خدمة ، كما تهدف إلى خفض التكلفة وتقليل الجهد والوقت المبذولين فى العمل مع الاحتفاظ بمستويات ومعايير الأداء المتعارف عليها .

وتتضمن هذه الورقة إطارات عاما لعملية تطوير طرق وأساليب العمل فى المنظمة ، وتهتم . فى الأساس . بعرض المفاهيم العامة لدراسة العمل ، وموقع طرق وأساليب العمل فيها ، ودور المديرين فى عمليات التطوير ، وارتباط ذلك كله بزيادة الانتاجية التى تعتبر الهدف النهائى من تطوير طرق وأساليب العمل .

الإنتاجية

زيادة الإنتاجية

الإنتاجية هى نسبة المخرجات إلى المدخلات فى وحدة معنية .

المدخلات تمثل مجموعة المصادر المستخدمة فى الانتاج ، وهى غالبا تشمل :

الأرض . المواد . الماكينات . القوى العاملة .

المخرجات تتمثل فى السلع والخدمات الناتجة عن استخدام بعض أو كل هذه المصادر مجتمعة .

تعنى زيادة الانتاجية اما :

زيادة المخرجات (حجم المنتج من السلع أو الخدمات) مع ثبات المدخلات (تكلفة المصادر) .

ثبات المخرجات مع انخفاض تكلفة المدخلات .

دور الإدارة فى زيادة الانتاجية

الاستخدام الأمثل للمدخلات .

التنسيق وتحقيق الترابط بينها لتحقيق أكبر انتاجية ممكنة .

حل المشكلات التى قد تقابل العمل .

العوامل التى تشكل أداء الوحدة :

عوامل سبعة تشكل أداء الوحدة .

القوى العاملة Manpower

الماكينات Machines

المواد Materials

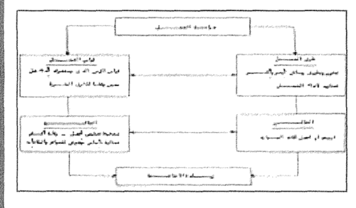
طرق العمل Methods

المال Money

الإدارة Management

الحوافز Motiviation

من هنا يتضح أن دراسة طرق العمل تمثل واحدة من هذه العوامل ، فضلا عن أنها تلعب دورا رئيسيا فى فحص كل هذه العوامل ، وترتبط فيما بين بعضها البعض بهدف زيادة الانتاجية .



بعض المفاهيم ذات الصلة بدراسات طرق العمل

دراسة العمل :

هو تعبير أو مصطلح يطلق على مجموعة من الوسائل الفنية التى تستخدم لفحص العمل الانسانى بمختلف صورة ، والتحقيق من العوامل التى تؤثر على كفاءة هذا العمل بهدف تحسين وسائل ادائه .

طرق العمل :

هى فحص ودراسة الخطوات التى تشملها عملية إجرائية معينة ، بهدف اقتراح إجراءات أكثر تطورا توفر الجهد والوقت والتكلفة .

قياس العمل :

هو استخدام مجموعة من الوسائل الفنية لتحديد الزمن الذى يستغرقه عامل ذو مهارة فى أداء عمل معين بمستوى أداء محدد .

أهداف دراسات تطوير أساليب وطرق العمل :

١- وسيلة لزيادة الإنتاجية دون الحاجة إلى استخدام موارد مالية كبيرة .

٢- أنها تستخدم الأسلوب المنهجي سواء في تحليل المشاكل أو في طرح الحلول القابلة للتعميم .

٣- تيسر أداء الخدمات خاصة في الوحدات ذات الملة بالجماهير .

٤- توفر الوقت والجهد والتكلفة .

٥- تمثل أدوات عملية يمكن استخدامها بالنسبة لأي عمل أو أي نشاط في أي موقع .

٦- أنا وحدة من أهم أدوات البحث المستخدمة في مجال الإدارة .

مجالات دراسات تطوير أساليب وطرق العمل :

١- تبسيط إجراءات العمل .

٢- تصميم نماذج العمل .

٣- دراسة مكان العمل وتخطيطه .

٤- وضع الأدلة الإرشادية للتعريف بإجراءات ونماذج أداء الخدمة .

٥- دراسة ظروف العمل .

تبسيط الإجراءات .. بعض المفاهيم :

- أداء ما نحتاج إلية فقط من أعمال .
- حذف الخطوات أو الإجراءات التي يمكن الاستغناء عنها .
- دمج الخطوات المتماثلة .
- تعديل تسلسل الخطوات بما يكفل تدفقها في سهولة ويسر .

■ تحسين طريقة أداء العمل.

كيف نحدد أولويات الموضوعات المقترح دراستها :

- ما هى الاعمال التى تسبب . عادة . المتاعب .
- هل يمكن تحديد مواقع الاختناقات .
- ما هى التأخيرات التى قد تعوق انجاز الأعمال الأخرى .
- ما هى نوعيات المشاكل التى تبرز عند ممارسة الأنشطة غير المتحبه أو الصعبة .
- انخفاض مستوى جودة انتاج السلعة أو أداء الخدمة .
- ما هى الظروف التى يمارس فيها العمل .
- هل تستخدم القوى العاملة بكفاءة .
- هل تستخدم المعدات بكفاءة .
- هل هناك فاقد أو ضائع فى الجهد البشرى أو المواد أو المعدات .

جوانب يمكن تناولها عند دراسة تطوير أساليب العمل :

مكان العمل :

الموقع / تصميم وسعة المكان / التوزيع الداخلى للمكاتب / راحة الجمهور / التكامل .

منافذ الخدمة :

تناسب عددها مع حجم الجمهور المستفيد من الخدمة / سهولة الدخول والخروج .

مواعيد العمل :

مدى تمشيها مع نوع الخدمة ، نظام الوردية الواحدة والورديتين .

خطوات العمل :

تدفق سير خطوات العمل / التوقيعات / الخطوات المتراجعة / التأخيرات .

النماذج :

تصميم النموذج . الشكل . الحجم . البيانات . الدمغة . الرسوم . توفير الاستمارات والنماذج .

المعدات والأدوات والأثاثات :

الملاءمة . التطوير . الصيانة . الإحلال والتجديد .

نظام المعلومات :

الملاءمة . التطوير

ظروف العمل :

الإضاءة . التهوية . الضوضاء . الرعاية والخدمات .

اللوائح :

الملاءمة . التطوير

الإدلة الارشادية :

لوحات ملصقة . كتيبات . تمييز منافذ الخدمة . المكاتب . وحدات الخدمات .

خطوات أساسية يجب اتباعها فى دراسة تطوير أساليب العمل :

حدد : العملية المطلوب دراستها .

سجل : كل الحقائق ذات الصلة بالإجراءات الحالية .

افحص : هذه الحقائق بدقة وفقا لتتابعها بالطريقة المناسبة .

اقتراح :

الإجراءات الأكثر واقعية واقتصادا وفعالية ، مع الأخذ فى الاعتبار كل الظروف الخاصة بإداء العمل .

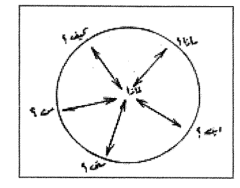
اشرح :

النظام الجديد بحيث يكون واضح المعالم لكل من يهمهم أمر تطبيقه .

جهز : هذا النظام فى صورة قابلة للتنفيذ .

تابع : تنفيذ النظام

خمس تساؤلات تساعد فى فحص الحقائق وتحليلها



يمثل الجدول التالى نموذج ارشاديا للتحليل

[illegible]			
الحقائق الموجودة		[illegible]	البديل المختار
الهدف [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
المكان اين يتم ذلك ؟ [illegible]	لماذا هذا المكان ؟ [illegible]	اين يمكن ان يتم ايضا ؟ [illegible]	[illegible]
التتابع [illegible]	لماذا فى هذا الوقت بالذات	متى أيضا يمكن أن يتم هذا العمل ؟ [illegible]	[illegible]
الشخص من يقوم به ؟ [illegible]	لماذا هذا الشخص بالذات [illegible]	من ايضا يمكن ان يقوم بالعمل ؟ [illegible]	[illegible]
الوسائل كيف يتم ذلك ؟ [illegible]	لماذا هذه الاساليب ؟ [illegible]	كيف يمكن ايضا أن يتم ؟ [illegible]	[illegible]

الخرائط المستخدمة فى عملية تبسيط الإجراءات :

(١) قائمة نشاط الوحدة :

ويوضح فى هذه القائمة النشاط الذى تقوم به الوحدة اخذا فى الاعتبار الاختصاصات الموكولة إليها وفقا لقرار تنظيمها .

(٢) بيان واجبات موظف :

ويعد هذا البيان لكل موظف فى الوحدة له علاقة بالعملية التى يجرى إعداد دراسة لتبسيط إجراءاتها .

ويشمل البيان اسم الموظف والوظيفة والدرجة المالية وكذلك جميع الواجبات التى يقوم بها الموظف مرتبه حسب اهميتها أو تسلسلها ، والوقت الذى يقتضيه منه كل واجب سواء فى اليوم أو الأسبوع حسب المدة التى يتم الاتفاق عليها .

(٣) خريطة توزيع العمل

وتتضمن الخريطة البيانات الخاصة بنشاط الوحدة ، وكذا واجبات كل موظف فيها ، يستخدم كل من البيانين السابقين فى إعداد هذه الخريطة

وتساعد هذه الخريطة على أيضاح ما يلى :

- النشاط التى تستغرق معظم الوقت .
- التوزيع النسبى لعدد الساعات مقارنا بالأنشطة حسب اهميتها .
- ترشيد استخدام العمالة .
- تكامل الأداء بالنسبة لعمليات محددة .

- التوزيع النسبى للأعباء على العاملين .

(٤) خريطة خطوات سير العمل :

هى عبارة عن رسم بيانى يوضح تسلسل الخطوات من بدء العملية حتى نهايتها ، وهى بذلك تعطى صورة تفصيلية متحركة للخطوات المكونة للعملية .

ويتبع تحليل هذه الخريطة للباحث التعرف على كل خطوة ومن يؤديها ، وكيف ، وفى أى ترتيب زمنى وما هى النماذج المستخدمة ، والانتقالات المطلوبة والوقت والمسافة المطلوبين لأداء كل خطوة .

وتستخدم فى هذه الخريطة رموزا معينه يدل كل منها على طبيعة الخطوة وذلك وفقا لما يلى :

الرمز	المقصود به	مثال
إجراء 0 Operation	* كل حدث يتسبب عنه تغيير خصائص شيء معين أو الإضافة إليه أو إستعداده أو تجميعه أو فصله عن بعضه .	* تحرير إستمارة - التوقيع عليها - كتابة خطاب .
إنتقال —— Transportation	* تحريك الأشياء من مكان لآخر أو تحرك الموظف من مكان لآخر .	* إرسال المكاتبات مع المختص من مكان إلى آخر .
مراجعة / تفتيش Inspection	* إختبار الشيء أو فحصه للتأكد من جودته أو سلامته .	* مراجعة الإستمارات للتأكد من صحة القيد بها .
إنتظار / حفظ Storage	* التوقف بين كل عملية وأخرى أو الإنتظار المؤقت و الحفظ .	* إنتظار توقيع الرئيس حفظ ملف المطبوعات .

التطوير الادارى

يمثل الجهاز الإدارى للدولة واحدة من أكبر المنظمات فى أى دولة ، فهو منظمة شمولية عملاقة مركبة ، تبدأ عند القمة فى عاصمة الدولة ، وتمتد اذرعته وأوصاله إلى جميع المناطق الجغرافية ، بل إلى المواطن فى كل مكان على مساحة الوطن .

ومن ذلك المنظور الشمولى ، فإن الجهاز الإدارى للدولة ، كمنظمة شاملة متكاملة ، ما هو إلا تنظيم مركب فى شكل هرم تنظيمى ، تبدأ قمة الهرم عند مستوى رئاسة الدولة باعتبارها قمة السلطة الدستورية التى تجتمع فيها جميع السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية ، وما يساندها من هيئات ومؤسسات مثل الهيئات الرقابية والمؤسسات الصفحية .. ويلى ذلك المستوى الرئاسى ، مستوى آخر مركزى هو رئاسة مجلس الوزراء (تسانده بعض الهيئات الاستشارية والرقابية) .. وعلى نفس المستوى كل من السلطة التشريعية (مجلس الشعب ومجلس الشورى) وما يتفرغ عنها من هيئات رقابية (الجهاز المركزى للمحاسبات) أو مؤسسات (مرتبطة بمجلس الشورى) .. يلى ذلك مستوى تنفيذى مرتبط بمجلس الوزراء ممثلا فى الوزارات المختلفة والتى تمتد مصالحها وإداراتها نزولا إلى جميع المستويات حتى مستوى الحى أو القرية ، وبما يتمشى مع التقسيمات الإدارية الخاصة بسلطات الإدارة المحلية على مستوى الدولة .

ولنا أن نتصور العدد الهائل من الموظفين الذين يعملون فى ذلك الجهاز الإدارى والذى يتجاوز ست ملايين فرد فى حالة جمهورية مصر العربية ، وما يتطلبه ذلك من إمكانيات وموارد مادية واعتمادات مالية تصل إلى مليارات الجنيهات .. ولنا أن نتصور أيضا أنه رغم ضخامة عدد العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، وانتشاره على النحو الموضح سابقا ، وتزايد الاعتمادات المالية الخاصة به من عام لآخر ، إلا أن حالة من عدم الرضا تسود العاملين فى ذلك الجهاز مما أنعكس على مستوى الانتاجية فيه ، وهذا بدوره أدى إلى شعور بعدم الرضا لدى المواطنين عن مستوى الخدمة التى يقدمها ذلك الجهاز الإدارى إليهم ، وتفاقمت المشاكل حتى اختلطت الأوراق وتداخلت الأمور وأصبحت الشكوى من الجهاز الحكومى هى السمة المميزة على مستوى الدولة .

وفى مواجهة ذلك الوضع " المتدهور " كان لابد من مخرج من حالة التراخى فى أداء ذلك الجهاز بصفة عامة ، والتى وصلت إلى حد الشلل الذى أصاب بعض اجزاءه بشكل واضح .

وقد أظهرت تجارب السنوات السابقة أنه لا سبيل إلى ذلك إلا بتطوير الجهاز الإدارى ليواكب التطورات التى حدثت فى مصر ، وليكون على مستوى التحديات التى تفرضها هذه المرحلة من مراحل التطور فى المجتمع المصرى

ولتوضيح ذلك ، فاننا نعرض فى هذا المقال للموضوعات التالية

- طبيعة وابعاد التغير والتطور الذى شهده المجتمع المصرى العالمى فى العقود الأخيرة ولها تأثير على الجهاز الإدارى للدولة .
- التحديات والمشاكل التى تواجه الجهاز الإدارى للدولة كنتيجة لتلك التطورات المحلية والعالمية .
- مفهومى التطوير والتغيير التنظيمى وأساليبه وابعاده .
- بعض تجارب التطوير التى تمت فى الجهاز الإدارى للدولة .

أولا : التطورات المحلية والعالمية المؤثرة على الجهاز الإدارى للدولة :

لقد طرأت على المجتمع العالمى مجموعة من المتغيرات التى رضينا أو لم نرضى . قد أمتدت إلى المجتمع المصرى ، كان لها بالتالى انعكاس كبير على المنظمات المختلفة بما فى ذلك الجهاز الحكومى .. ومنها :

١) التطور التكنولوجى السريع ، والذى يمثل انعكاس للتقدم العلمى فى مختلف المجالات بما فى ذلك الآلية ، والخامات أو المواد والمستلزمات السلعية ، وأساليب العمل .

٢) التضخم الذى طرأ على حجم المنظمات من حيث عدد العاملين ومستوى الخدمة ، أو عدد المتعاملين أو غير ذلك .

٣) التغير الذى طرأ على خصائص وطبيعة المتعاملين ، حيث زاد مستوى الوعى الفردى وزادت التطلعات وأصبحت التوقعات أكبر من ذى قبل وما كان يقبله المواطن بالأمس لم يعد يقبله اليوم ، بعد أن ارتفع مستوى التعليم وزاد معدل الاحتكاك بين الشعوب وذابت الفوارق بين الطبقات .

٤) التغيرات السياسية التى طرأت على مختلف الدول ، وزيادة الميل نحو النهج الديموقراطى الذى انعكس بدوره على العلاقات مع الجهاز الإدارى للدولة ومدى كفاءته احد المحكات الأساسية للممارسة الديمقراطية من وجهة نظر المواطنين والأحزاب السياسية .

٥) التغير فى العادات والتقاليد ، ونظرا للتقارب بين الشعوب على

أثر التقدم فى المواصلات ووسائل الاتصال وأجهزة الإعلام التى جعلت حياة الشعوب صفحة مفتوحة أمام غيرها وجعل العادات والتقاليد تتأثر ببعضها البعض خاصة الأجيال الجديدة مما انعكس على انماط السلوك وأنماط الاستهلاك وأساليب التعامل مع مختلف المنظمات بما فى ذلك الجهاز الإدارى .

٦) زيادة الدور الذى تلعبه التنظيمات النقابية على أثر التطور الذى شهدته الحركة العمالية فى مختلف دول العالم مما أصبح يمثل مصدرا للتحدى المستمر للإدارة فى مختلف المنظمات وهذا فرض متخذ القرار السياسى وكذا القرار الإدارى أن يعطى مساحة كبيرة للتشاور والحوار مع ممثلى الحركة العمالية ضمانا لنجاح الخطط والسياسات وقبول القرارات وتنفيذها .

٧) الحاجة المتزايدة إلى السرعة فى الانجاز وأداء الخدمة للمواطنين فى ظل ظروف وتحديات جديدة جعلت وقت المواطن محدودا وهذا فرض على الجهاز الإدارى للدولة أن يعمل على تبسيط الإجراءات واختصار خطوات العمل حتى يقدم الخدمة للمواطن فى أسرع وقت وبأقل جهد .

٨) زيادة حدة المنافسة بين منتجى الخدمات والسلع نظرا لسقوط الحدود التى كانت تفصل الأسواق عن بعضها البعض وقد امتدت بهذه الفلسفة التنافسية إلى الخدمات الحكومية مثل المنافسة بين التعليم الحكومى والتعليم الخاص وكذا بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة وحتى فى حالة الخدمات الأمنية فقد ظهرت مؤسسات متخصصة فى التغطية الأمنية لمن يطلبها سواء كانت للافراد أو المنشآت والممتلكات . وهذا يفرض على دارة الجهاز الحكومى أن تطور من اساليبها وخدماتها لتكون على مستوى مثل هذه المنافسة .

٩) زيادة ميل الحكومات إلى التدخل فى مجالات العمل الإدارى بمختلف المنظمات بما فى ذلك الأجهزة الحكومية .. مثال ذلك ما تفرضه الحكومات من قيود على حركة العمالة والتوظف والأجور والمواصفات الفنية للمنتجات او الخدمات وغيرها .

١٠) التغير فى نظم التعليم والتدريب بما يتمشى مع التطورات العلمية والاقتصادية والاجتماعية والتى أدت إلى تغير فى خصائص موظفى الجهاز الإدارى للدولة من ناحية وفى طالبى الخدمة والمتعاملين مع ذلك الجهاز من ناحية أخرى .

ثانيا : التحديات التى تواجه الجهاز الإدارى للدولة :

نتيجة للغيرات والتطورات السابق الإشارة إليها فقد أصبح الجهاز الإدارى للدولة (مثل أى منظمة) فى مواجهة مستمرة مع عديد من التحديات التى تفرض ضرورة تطويره حتى يعمل بكفاءة ومن هذه التحديات :

١) الحاجة إلى التحسين والتطوير المستمر فى مستوى الخدمة لتكون على مستوى توقعات المواطنين .

٢) الحاجة إلى تقديم الخدمات للمواطنين فى أسرع وقت وبطريقة إنسانية .

٣) الحاجة إلى احتواء التطورات التى طرأت على الحركة العمالية والنقابية والاستفادة منها لصالح الأداء وخدمة المواطنين .

٤) الحاجة إلى ايجاد فرص عمل لامتصاص البطالة التى تظهر بين الخريجين من مختلف التخصصات .

٥) الحاجة إلى التكيف السريع مع المفاهيم السياسية الجديدة وخاصة ما يتصل منها بالسلوك الديموقراطى والذى يعطى للمواطن وممثلية السياسيين حرية النقد واستخدام النظام الضريبى وموازنة الدولة كوسيلة للضغط على الإدارة الحكومية لتحقيق أهدافها السياسية .

٦) الحاجة إلى توسيع نطاق الخدمة لتصل إلى المواطن فى المكان المناسب وفى الوقت المناسب مما يعنى ضرورة فتح فروع جديدة لأجهزة الدولة المختصة بخدمة المواطنين فى المناطق والتجمعات السكانية الجديدة ، مع استمرار ذلك التوسع بما يؤدى إلى تخفيف الضغط الواقع على موظف الجهاز الإدارى للدولة .

٧) استمرار متابعة ما يحدث من تطور تكنولوجى فى جميع المجالات والعمل على الاستفادة منه للإرتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين .

٨) الحاجة المستمرة لتطوير مستوى الخدمة وتقديم خدمات جديدة بما يتمشى مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية التى تطرأ على المجتمع مثال ذلك ضرورة تطوير نظم التعليم بما يتمشى مع احتياجات سوق العمل والظروف العالمية ، وكذا ضرورة تقديم خدمة صحية فى تخصصات جديدة لمواجهة أمراض جديدة لم تكن موجودة من قبل وكذا ضرورة تطوير واتساع نطاق الخدمات الأمنية لتمتد إلى قطاعات جديدة لم تكن مهمة من قبل وهكذا .

فى مواجهة هذه التحديات ، كان على الجهاز الإدارى للدولة أن يتبنى استراتيجية متكاملة للتطوير خاصة وأن الجهاز الإدارى المصرى له من التقاليد والنظم ما قد استقر لفترة طويلة وكذا نظرا لوجود عديد من الظواهر والسلوكيات الإدارية غير المقبولة التى استمرت لفترة طويلة مما جعلها تمثل واقعا يتصور الكثيرون أنه أمر طبيعى وأن طبيعة الاشياء تعى استمرار ذلك الواقع بما فيه من أوجه قصور تجعل مهمة التطوير صعبة . ومن هذه المشاكل والمعوقات ما يلى :

١) الزيادة الكبيرة فى عدد موظفى الجهاز الإدارى للدولة إلى حد وجود بطالة مقنعه يصعب التصرف حيالها أو التخلص منها .

٢) زيادة تعقيد الهياكل التنظيمية للجهاز الإدارى للدولة نظرا للاسراف فى انشاء كيانات تنظيمية وتقسيمات إدارية لفترة طويلة دون مراعاة لمتطلبات الواقع العملى .

٣) تراكم التشريعات والإجراءات واللوائح والقرارات الإدارية إلى حد التضارب فيما بينها وغموضها على الموظف القائم بالتنفيذ وتجاهلها لمشاكل المواطن وحاجات الواقع العملى .

٤) نقص الموارد المالية المتاحة للجهاز الإدارى للدولة بالمقارنة باحتياجات ذلك الجهاز رغم زيادتها المطلقة من عام لآخر .

٥) سوء ظروف وبيئة العمل على مستوى الجهاز الإدارى للدولة إلى حد عدم وجود أماكن أو مقاعد للموظفين فى بعض الأقسام أو الوحدات .

٦) انخفاض مستوى الأجور وما يرتبط بها من حوافز على مستوى الجهاز الإدارى للدولة .

٧) عدم الانضباط والتسيب الذى أصاب كيان الجهاز الإدارى للدولة إلى حد أن متوسط ساعات العمل الفعلية لموظفى الحكومة مطبقا لبعض الدراسات لا يجاوز عشرين دقيقة فى اليوم .

٨) تخلف أدوات وأساليب العمل المكتبى كنتيجة لنقص التجهيزات المكتبية فى معظم الأجهزة الحكومية .

٩) عدم جدية برامج التدريب التى تقدم لموظفى الجهاز الإدارى للدولة .

١٠) الاتجاهات السلبية والتى تصل إلى حد العدائية لدى المواطنين تجاه الجهاز الإدارى للدولة والعاملين به . بإعتباره أخطر ما يصاب به

أى جهاز إدارى ، حيث تهتز صورة ذلك الجهاز كمظمة ، ويفقد مصداقيته ومن ثم يستعصى عليه بدء عملية التطوير بصدق وجدية ، وبما يؤدى الى تعاون جميع الاطراف معه فى هذا لسبيل .

ثالثا : المفاهيم الأساسية للتطوير التنظيمى :

فى مواجهة ذلك الواقع الذى يميز الجهاز الإدارى للدولة بمصر فإن الحاجة اصبحت ملحة جدا لمبدأ تطوير شامل ومتكامل على مستوى ذلك الجهاز بما يؤدى إلى مواجهة تلك التحديات والتغلب على ما اظهر من مشاكل ومعوقات وبالتالى تحسين مستوى الأداء وتحقيق ما يتطلع إليه المواطن المصرى من الجهاز الإدارى للدولة . ومن المهم الإشارة إلى أن المسئول الأول عن ذلك التطوير وهم القيادات الإدارية للجهاز الحكومى بمصر ، وهذا يتطلب أن تكون تلك القيادات على دراية كاملة بالمفاهيم الاساسي لمتصلة بالتصوير التنظيمى ، بحيث تصبح هذه المفاهيم جزاءا اساسيا فى فلسفة تلك الإدارة . لتكون هى صاحبة المبادرة فى هذا المجال .

رابعا : مفهوم التطور التنظيمى :

هو برنامج مخطط مدروس بمبادرة من جانب الإدارة يهدف إلى جعل المنظمة أكثر فعالية وذلك من خلال اسخدام العديد من الأساليب التى تهدف تكامل حاجات الفرد وحاجات المنظمة مع الاستعانة بافراد من خارج المنظمة ولفترة طويلة نسبيا .

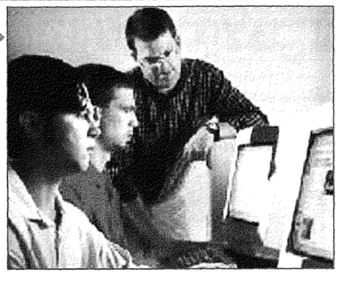
طبقا لما تقدم فإن التطوير التنظيمى يقوم على فلسفة جوهرها التغيير المستمر ولكن ذلك التغيير قد يواجه مقاومة من عدة أطراف وكذا عديد من المشاكل او المعوقات لذلك فإن هذه الفلسفة يجب أن تعمق مفاهيم اساسية مثل :

- الاهتمام بالتغيرات البيئية ومتابعتها أو رصدها . مواجهة التحديات كمسئولية على القائم بالتطوير ومن يتصدى له .
- الفكر الابتكارى الذى يقوم على التجديد المستمر .
- الخروج على الملفوف لأن استمرار العمل طبقا للاساليب المألوف سوف يبقى الأوضاع على ما هى عليه .
- إدارة الصراعات نظرا لأن التغيير سوف يلقى مقاومة من البعض خاصة الذين قد تتضرر اوضاعهم المستقرة كذلك سوف تظهر حالة عدم تأكد بشأن عديد من الظواهر المستخدمة مما يثير الصراعات بين افراد المنظمة لذا وجب على القائم بالتطوير التنظيمى أن يدير ذلك الصراع بطريقة تحوله لصالح عملية التطوير فى الأجل الطويل .
- صناعة التقدم على الذى يتصدى للتغيير والتطوير أن يعى حقيقة هامة مؤداها أن التقدم لا يتأتى مع استمرار الأوضاع على ما هى عليه حاليا .. فالتقدم يعنى الإنتقل الى وضع افضل مستقبلا وهذا حتى يتحقق لابد من تغيير الأوضاع الحالية فى اتجاه الوضع الافضل ، والتقدم بهذا المعنى مسئولية الادارة عند جميع المستويات حتى يتحقق التقدم علي المستوي الدولة .

وبالنظ إلى الجهاز الإدارى بمصر فإن تطوير ذلك الجهاز واصلاحه يعتبر مسئولية مديريه أو قيادات الإدارية بالدرجة الأولى وهذه القيادات لن تستطيع ذلك إلا إذا كانت قادرة على التفكير الابتكارى المستوعب لحقائق موقف الحالى على مستوى الدولة وعلى مستوى الجهاز الحكومى المصرى وكذا المستوعب لمتطلبات النجاح فى التطوير وهو القادر على تخطى معوقات الحاضر ليقفز إلى آفاق المستقبل .

خامسا : ابعاد عملية تطوير الجهاز الإدارى للدولة بمصر :

من منظور التطوير التنظيمى فإن عملية تطوير الجهاز الإدارى بمصر يجب أن يكون هادفا بمعنى أن يعمل على تحقيق هدف اساسى



يتمثل فى تحسين متسى الخدمة التى يقوم بها ذلك الجهاز وبشرط أن يتحقق أكبر مستوى من الرضا للمواطنين .

ولن يتحقق ذلك والا بزيادة الفعالية التنظيمية لوحدات الجهاز الإدارى بالدولة باعتبارها منظمة ولذا فإن عملية التطوير التنظيمى يجب أن تمتد لتشمل الجوانب التالية :

(١) الجانب البشرى (الموظفين) من خلال :

- تطوير نظم الأجور والحوافز بما يحقق الرضا الوظيفى من ناحية ، ويميز بين العاملين حسب مستوى الأداء من ناحية أخرى .
- تطوير أساليب الاتصالات والمهارات الخارجية بالتعامل بين العاملين .
- تطوير وتنمية انماط القيادة الإدارية .
- إعادة النظر فى اساليب الاختيار والتدريب والتنمية الإدارية والنقل والاختيار والترقية وغيرها .

(٢) الجانب التكنولوجى (المادى) بالعمل على :

- تحسين بيئة العمل .
- تجديد الأجهزة والأدوات والمعدات .
- إدخال نظم للصيانة والخدمات .
- إدخال اساليب عمل جديدة .
- إدخال أدوات ومستلزمات سلعية جديدة

(٣) الجانب التنظيمى : بحيث يمتد التطوير إلى :

- الهيكل التنظيمى .
- إعادة تقييم الوظائف .
- مراجعة المقررات الوظيفية .
- مراجعة دليل إجراءات العمل .
- مراجعة النظم واللوائح الخاصة بالعمل .
- مراجعة أسلوب اتخاذ القرارات .

(٤) المناخ التنظيمى : حيث يمتد التطوير إلى :

- تطوير اساليب الممارسة الإدارية (تخطيط . تنظيم . تنسيق وتوجيه ورقابة) .
- تحسين مستوى الثقة بين العاملين .
- زيادة فرص المواجهة بين العاملين لحل المشكلات .
- زيادة درجة المصارحة والاتصالات .
- خلق الظروف التى توائم بين السلطة الرسمية والشخصية .

نظرة المجتمع الأهلى لمشكلات الإدارة الحكومية

مقدمة

مما لاشك فيه أن تقدم أى جهاز حكومى إدارى إنما يتحدد من خلال مستوى جودة الخدمات التى تقدمها الوحدات الإدارية المختلفة بالدولة وهذا يرجع إلى أن الجهاز الإدارى للدولة إنما يتكون من مجموعة من الوحدات التى تقوم بأعمال متخصصة تساهم فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالمجتمع .

ولذلك فإن مستوى الخدمة المقدم لأفراد المجتمع انما يرجع بالدرجة الأولى إلى مدى فاعلية الأداء المقدم من تلك الوحدات الإدارية المختلفة .

ولا شك أن تحقيق الوحدات الإدارية لأهدافها بكفاءة وفاعلية يتطلب قادة قادرين على تشخيص المشكلات وتحليلتها لمعرفة أسبابها والعمل على ايجاد الحلول العملية والعلمية لهذه المشكلات وتطوير العمل بالمواقع المختلفة بما يؤدى فى النهاية حصول المواطن على الخدمة فى أقل وقت وأقل جهد وأقل تكلفة . ونتناول فيما يلى أهم مشكلات الجهاز الإدارى للدولة .

إعداد : أ . د هشام مخلوف
معهد الاحصاء جامعة القاهرة .

تعريف الادارة الحكومية :

ـ هى مركز التفكير وايجاد القرار فى البناء الإدارى العام للدولة ومن ثم فإن تطويرها وترشيدها هو عصب العمل الإدارى الجيد .

ومما لاشك فيه أنه مازال هناك حتى الآن قصور شديد وتخلف فى وظائف الإدارة فى كثير من الأجهزة الحكومية

ولقد طالبت القيادات السياسية بالدولة أكثر من مرة وعلى كافة المستويات بضرورةإحداث الثورة الإدارية الشاملة التى تقضى على كافة المعوقات الإدارية بما يؤدى إلى التيسير على المواطنين والارتقاء بمستوى الخدمة التى تقدم لهم .

ولكن السؤال الذى يثور هل يكفى تدعيم القيادة السياسية للاصلاح حتى ينجح ويحقق أهدافة ؟

ولا شك أن هذا التدعيم أمر هام وضرورى لنجاح الاصلاح ولكن مسئولية الاصلاح لا تقع على عاتق القيادات السياسية فقط ولكنها تقع على عاتق القيادات الادارية على كافة مستوياتها فى جميع أجهزة الدولة وهذا يعنى مسئولية الوزير فى وزارته والمحافظ فى محافظته وأى قائد إدارى فى موقعة وتمثل هذه المسئولية المحور الأول لعملية الاصلاح .

أما المحور الثانى لعملية اصلاح الخلل الإدارى فهو يتم من خلال الافراد انفسهم بمعنى أنه لابد من احداث تغيير فى سلوى ومفاهيم وقيم واتجاهات الافراد فالفرد بأفكارة ومعتقداته وسلوكياته هو العنصر الحاسم والرئيسى فى اصلاح هذا الخلل فهو المؤثر القوى والفعال والدعامة الاساسية لزيادة الانتاج ورفع وتحسين مستوى الخدمات .

إن هناك مظاهر كثيرة فى المجتمع تؤكد السلبية والخوف وعدم تحمل المسئولية وكان نتيجة ذلك ظهور الكثير من المشكلات والتعقيدات والاختناقات التى تواجه المواطنين .

أهم مشكلات الادارة الحكومية :

ـ الجهاز الإدارى للدولة هو الدعامة الاساسية التى تقوم عليها جهود التنمية وإعادة البناء ، لذلك فإن أى خلل يعيب هذا الجهاز يقلل من فاعلية الجهود ويرفع تكلفتها وقد أوضحت الدراسات المختلفة لأوضاع الجهاز الإدارى للدولة وجود عيوب رئيسية نتعرض لها فيما يلى :

أولا : المشكلات التشريعية :

لعل من أبرز المشكلات التى تواجه المجتمع المصرى فى الوقت الحاضر مشكلة التضخم التشريعى والتى تتمثل فى الكم الهائل من التشريعات التى تحكم العلاقات داخل المجتمع .. وتنظم نشاط الدولة والافراد على السواء وقد أدى هذا السيل من التشريعات الذى ظل يتدفق خلال الثلاثين سنه الأخيرة الى أن أصبح الصادر منها خلال هذه الفترة على وجه التحديد ٦١٢٣ تشريعا اصليا ونحو ضعف هذا العدد من التشريعات الفرعية ، وليس من شك أن هذه الاعداد الضخمة من التشريعات قد أصبحت مشكلة على جانب كبير من الخطورة من حيث امكان الاحاطة بها أو امكان متابعة تعديلاتها التى تبلغ العشرات فى بعض التشريعات وهى مشكلة سوف تزداد

حدة فى المستقبل اذا استمر هذا الفيض التشريعى فى تدفقه .

ترجع مشكلة التضخم التشريعى فى مصر إلى العديد من العوامل والتى نبرز منها ثلاث عوامل رئيسية :

١ - استخدام التشريع فى غير وظيفته :

أن وظيفة التشريع تنظيمية بحته فقد نشأ لتنظيم العلاقات داخل المجتمع ، ولكن من الملاحظ أنه يستخدم فى غير هذه الوظيفة حيث يستخدم فى حل المشكلات العامة .

٢ - تعدد التشريعات فى الموضوع الواحد :

من أبرز العيوب فى التشريع المصرى تعدد التشريعات فى الموضوع الواحد ويرجع السبب فى ذلك على أن الجوانب المختلفة لنشاط واحد قد تدخل فى اختصاص عدد من الوزارات فتسعى كل منها لاستصدار تشريع لتنظيم الجانب الذى يتبعها دون النظر لوحدة الموضوع .

٣ - قصور الدراسات اللازمة لاعداد التشريعات :

لا توجد فى مصر جهة مركزية واحدة تهيمن على اقتراح واعداد التشريعات بل تتعدد الجهات التى تقوم باقتراح واعداد التشريعات وعلى الرغم من تعدد هذه الخطوات فإن مشروعات القوانين فى مصر لا تحظى بوجه عام بالدراسة الموضوعية المطلوبة عند اعدادها .

ثانيا : المشكلات التنظيمية :

١ - المشاكل التنظيمية بالجهاز الادارى للدولة تتركز فى :

١/١ عدم الاستقرار التنظيمى :

تتعرض الوحدات التنظيمية بالجهاز الحكومى لتغييرات مستمرةفى أوضاعها وارتباطاتها التنظيمية مما يؤثر بشكل سلبى على فعاليتها وبصفة عامة فإن كل تشكيل وزارى فى مصر يحمل معه تغييرات تنظيمية لا يتوفر لها الوقت للدراسة الموضوعية المتأنية ويترتب عليها عادة اضطراب فى العلاقات التنظيمية وتداخل فى الاختصاصات يؤثر بشكل سالب على الأداء .

٢/١ الازدواجية والتكرار فى الاختصاصات :

تعتبر مشكلة ازدواج وتكرار الاختصاصات بين اجزاء الجهاز الإدارى للدولة من أهم العيوب التى يترتب عليها ارتفاع نفقات الأداء وتعويق الإجراءات وزيادة الاحساس بمشكلات الروتين وتكرار الجهود وصعوبة تحديد المسئولية .

٣/١ وجود ادارات وأقسام تنظيمية غير فعالة :

نشأت فى معظم الوزارات والأجزة والهيئات العامة خلال السنوات الماضية كثير من التقسيمات التنظيمية لا تمارس واجباتها بالفعالية المطلوبة مما ينعكس سلبا على مستوى الأداء العام للجهاز الإدارى بالدولة ومن بين تلك التقسيمات غير الفعالة :

أ - إدارات التخطيط والمتابعة .

ب - إدارات العلاقات العامة .

ج - إدارات التنظيم وأساليب العمل .

د - إدارات الاحصاء .

٤/١ اختلال تبعية بعض التنظيمات :

يقصد بذلك أن بعض اجزاء الجهاز الإدارى للدولة ليست تابعة للجهة الاشرافية المختصة منطقيا ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يلى :

تبعية البنك الرئيسى للائتمان الزراعى لوزارة الزراعة بدلا من أن تتبع وزارة المالية ا الاقتصاد والتجارة الخارجية باعتبارها المهيمنه على الجهاز المصرفى وسياسة الائتمان على المستوى القومى .

٥/١ تداخل أعمال التخطيط والتنفيذ :

من الأمور الواضحة انشغال كثير من الرئاسات التنظيمية وجهات تغلب عليها الصفة التخطيطية بأعمال التنفيذ من ذلك أن كثير من انشطة الوزارات والهيئات العامة يندرج تحت نشاط التنفيذ بدلا من أن تتجه إلى التخطيط والمتابعة وترك الأمور التنفيذية لوحدات الحكم المحلى .

٦/١ ضعف التنسيق بين الجهات العاملة فى ميدات واحد .

٧/١ ضياع المسئولية لتضارب الاختصاصات بين بعض الجهات .

٢ - المشكلات التنظيمية على مستوى الوحدة الإدارية :

تتكرر فى معظم وحدات الجهاز الإدارى عيوب أساسية تؤثر فى مستوى الانجاز المحقق ومن أهم هذه العيوب :

١/٢ قصور التخطيط والمتابعة :

عدم الاهتمام بالتخطيط الشامل الطويل الأجل والاعتماد على الرؤية القصيرة الأجل ما ساعد على ضعف الانجاز والتباطؤ فى العمل وطول الإجراءات والخوف من اتخاذ القرارات مما خفض كفاءة الأداء .

عدم الاهتمام بالمتابعة الايجابية أى الى :

كثرة الانحرافات والاخصاء لاعتماد التقييم على اجماليات الانجاز الفعلى وعدم الرغبة فى تقييم قيمة هذا الانجاز وعدم وضوح الاهداف والسياسات والمعايير المستخدمة فى تقييم الأداء وغياب العلاقات الانسانية وعدم الرغبة فى تنميتها ساعد على انخفاض الروح المعنوية .

٢/٢ تعقد شبكة الاتصالات وصعوبة انسياب المعلومات داخل اجزاء التنظيم :

أن تعقد شبكة الاتصالات وصعوبة انسياب المعلومات داخل التنظيم ساعد على تفشى المحسوبية والاشاعات التى تساعد على الحد من الكفاءة وفاعلية انجاز الأعمال .

٣/٢ جمود العلاقات التنظيمية :

ترتب عليها صراعات داخل التنظيم وغياب المشاركة فى التخطيط وعدم موضوعية التقييم والافتقار لمبدأ جماعية العمل .

٤/٢ جمود التنظيم الادارى :

جمود التنظيم الإدارى وما يتبعة من مركزية اتخاذ القرارات ساعد على ظهور ظاهرة التخلق والنفاق الاجتماعى للحصول على مميزات وظيفية دون الاعتماد على فاعلية الأداء وانجاز الأعمال .

٥/٢ المركزية فى اتخاذ القرارات :

المركزية فى اتخاذ القرارات وعدم الرغبة فى التفويض لدى الرؤساء ساعد على وجود حالة من التسيب وعدم اهتمام العاملين بأهمية الانجاز السريع والكفء للأعمال .

٦/٢ تضخم الهيكل التنظيمى الداخلى بالوحدة :

يتضح أن التضخم فى الهياكل التنظيمية انما جاء نتيجة لتفتيت الأنشطة المتكاملة وتقسمها على عدد من القطاعات والإدارات المركزية أو تقسيمات ادنى لخلق فرص للترقية واستحداث درجات تستوعب العمالة الحالية والمستقبلية .

٧/٢ عدم الاهتمام باعداد الدليل التنظيمى للوحدات الادارية :

فكثيراً ما تهتم الوحدات الإدارية بإصدار القرار

التنظيمى دون أن يلحق بها بيان بالاختصاصات الرئيسية لكل تقسيم تنظيمى وأن وجدت هذه الاختصاصات فانها تتحدد بشكل عموميات .

٨/٢ عدم ملائمة مكان العمل والتجهيزات الادارية :

عدم ملاءمة مكان العمل سواء من حيث المساحة والتجهيزات المختلفة أو الاسراف فى استخدام مكان العمل والامكانيات المتاحة .

٩/٢ عدم نظافة مكان العمل .

١٠/٢ تعقيد الاجراءات المكتبية :

نجد عدم تنظيم وسائل وطرق تنفيذ تأدية الخدمات للجمهور مما يؤدى إلى ضياع وقت العاملين فى المشاحنات والوساطة عند تأدية هذه الخدمات .

ثالثا : مشكلات استخدام القوى البشرية :

أظهرت دراسة الأوضاع السائدة فى الجهاز الإدارى للدولة وجود عيوب فى استخدام القوى البشرية بدرجات منها ما يلى :

١ - زيادة اعداد العاملين وانتشار ظاهرة العمالة الزائدة :

نجد أن جميع المؤشرات تشير بوضوح إلى زيادة أعداد العاملين بالعديد من جهات العمل ومن الطبيعى أن تلك الزيادة لبها تأثير قوى فى الاسهام الكبير فى انخفاض وقت العمل المتاح نظراً لأن الوظيفة التى تحتاج إلى موظف واحد يشغلها أكثر من موظف يؤدى إلى توزيع وقت العمل الخاص بالموظف الواحد على اكثر من موظف .

وهذا بطبيعة الحال يسهم فى زيادة تكلفة الخدمة لأن جهة العمل بدلا من تحملها تكلفة مرتب واحد للوظيفة تتحمل أكثر من المقرر لها وهذا بالتالى يؤثر على المرتبات .

٢ - أسلوب التوظف الجماعى للخريجين وتوزيعهم على وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم :

ومن أهم الأسباب الرئيسية التى تنجم عنها الزيادة فى اعداد العاملين هو :

أ - عدم وجود تخطيط شامل للقوى العاملة على مستوى الدولة تحقق الربط بين الاحتياجات من التخصصات والنوعيات المعينة من الافراد التى تتطلبها حاجة العمل من ناحية وبين جهود التعليم والاعداد والتدريب من ناحية أخرى .

ب - نظام التعليم العام والتخصصى بمراحلة المختلفة لم يحقق اهداف اعداد الافراد اللازمين لسد حاجات المجتمع الحقيقية .

٣ القصور فى تطبيق نظم الحوافز الايجابية والسلبية :

وقد اثبتت الدراسات المختلفة الملاحظات التالية :

أ - ضعف الاعتمادات المالية المدرجة بالموازنة .

ب - الاتجاه إلى عمومية صرف الحوافز دون الربط بمعدلات الأداء .

ج - عدم وجود معايير دقيقة للأداء .

د - نظرة العامل للحافز على انه مكمل للأجر .

٤ - ضعف الرقابة على العاملين وانتشار مظاهر التكامل واللامبالاة :

تعتبر الرقابة حجر الزاوية ومن أهم عناصر العملية الإدارية ذلك أن العمل الإدارى لا يعدو وأن يكون نشاطا انسانيا ولا شك أن العمل الرقابى هو الذى يضمن استقامة العمل الانسانى بوجه عام فالرقابة تكفل سير الاعمال باطراد وانتظام كما تكفل تقويم الأداء وتصحيح الانحرافات والاخطاء ومعالجة أوجه النقص والاهمال وكذلك تساعد الرقابة على اكتشاف الكفاءات الإدارية .

ورغم أهمية الرقابة هذه فإن القيادات الحكومية تعترف فى كثير من المناسبات الرسمية وغير الرسمية بأن الرقابة لا تتفاعل مع البيئة ولا المتغيرات الحكومية ولا تحقق الاغراض المرجوة منها فى مختلف الاتجاهات مما يؤدى إلى انتشار مظاهر التكاسل واللامبالاة وازدياد ظاهرة التغيب المقصود عن العمل للقيام بأعمال خاصة تكمن فى الحصول على اجر أعلى بجانب الأجر الشهرى للوظيفة الحكومية .

٥ - ضعف نظام التقارير الدورية :

أن نظام التقارير الدورية على مستوى الدولة ضعيف للغاية وغير موضوعى بالمرة .

فنجد أن غالبية العاملين يحصلون على تقدير ممتاز تساهلا من الرؤوساء عند اعداد هذه التقارير والنتيجة أن يصل اعداد كبير من العاملين إلى وظائف الإدارة العليا بالرغم من عدم صلاحيتهم .

٦ - ضعف القيادات الادارية :

القيادة هى الرأس والإدارة العليا هى مركز التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرار السليم وهى مركز التطوير والابداع والتطوير .

وقد جرى العمل فى الأجهزة الحكومية على تطبيق قاعدة الاقدمية تفادى للدعاوى التى يرفعها الأفراد الذين تم تخطيهم من ثم فإن قاعدة الاختيار على اساس الكفاءة تنهار وتملا القيادات الإدارية العليا بأفراد غير اكفاء غير قادرين على الانطلاق لعدم توافر القدرات لديهم .

وبصدور القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع الخاص ستكون الترقية بالاختيار المطلق لشغل الوظائف القيادية بمستوياتها الثلاث " ممتازه . عالية . مدير عام " .

كما تضمنت اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة وكذا القواعد والإجراءات المنظمة لاعداد وتدريب المرشحين لشغل الوظائف القيادية وذلك من خلال برنامج يكون متكاملا لأعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل هذه الوظائف .

رابعا : المشاكل المالية :

وتنعكس العيوب السابقة جميعا فى أنواع من الثغرات التى تسمح بوجود عيوب مالية تمثل استنزافا لموارد الدولة وتبديا لطاقاتها من أهم مظاهرها :

الاسراف فى الانفاق على عمليات أو مشروعات لا تتم أو بتأخر تنفيذها عن المواعيد المحددة لها .

تحقق خسائر مالية جسيمه نتيجة قصور الدراسات أو الخلل التنظيمى وضعف التخطيط والرقابة .

التراخى فى تحصيل ايرادات الدولة وتراكم المبالغ المستحقة التحصيل لفترات طويلة بما يقلل من احتمالات تحصيلها وتمثل خسائر قومية .

تراكم مخزون سلعى راكد سواء فى شركات القطاع العام أو بمخازن الدولة المختلفة .

سوء إدارة الاعمال المخزنية وذلك يرجع عادة على عدم كفاءة العنصر البشرى فى مجال التخزين وعدم ملائمة اللوائح المخزنية احيانا أخرى .

- التلاعب فى التعاقدات المحلية .

- التلاعب فى التعاقدات الخارجية .

عدم الاهتمام الكافى بالصيانة واصلاح الاجهزة والأدوات والمبانى والمعدات والمركبات والطرق وغيرها مما يؤدى إلى ضياع كثير من النفقات والاقلال من كفاءة وحسن استخدام رأس المال .

اقتراحات تطوير الجهاز الادارى للدولة وعلاج المشكلات :

١ - بالنسبة للمشكلات التشريعية السالف الاشارة اليها فإن علاجها يتطلب وضع سياسة تشريعية مستقبلية على النحو التالى :

تجميع وادماج التشريعات الصادرة فى الموضوع الواحد وكذلك إعادة إصدار التشريعات التى تعددت تعديلاتها بحيث يشمل التشريع الجديد على كافة التعديلات .

تطوير وتجديد التشريعات العتيقه المختلفة التى صدرت فى نهاية القرن الماضى وأوائل هذا القرن .

الحد من الاسراف فى استخدام الحلول التشريعية فى معالجة المشكلات .

وضع تنظيم شامل لشئون التشريع بأن يتم تركيز شئون التشريع فى جهة مركزية واحدة بحيث لا يترك أمر اقتراح التشريعات واعدادها لمحض تقدير الجهات المختلفة .

الاستعانه بالمذكرات الالكترونية (بنك المعلومات) فى مجال التشريع .

٢ - تهيئة الحد التنظيمى الملائم بأن تكون الاهداف محددة وواضحة لكل وحدة تنظيمية وأن توضح الاختصاصات التى تسند إلى الافراد والحد من الازدواجية والتكرار وتحديد المسئولية وعدم تشتتها وتسهيل عملية تقييم الأداء ووجود درجة كبير من الموضوعية فى قياس الانجازات المحققه .

٣ - تنمية الكفاءات البشرية من خلال تخطيط علمى سليم لسياسة التعليم والتدريب لتلائم احتياجات العمل بالدولة .

٤ - العناية بنظم المعلومات فلابد من وجود نظام للمعلومات قائم على تخطيط مسبق بين الهدف من النظام ونوع المعلومات المتداول وكيانها ومدى تفضيلها واختصارها والإدارات والاشخاص الذين يرسلونها ويتبادلونها والقنوات الملائمة لنقلها بالسهولة والسرعة والكفاءة المطلوبة وأن يتوفر العاملين الاكفاء على كيفية استعمال المعلومات وتحليلها وتبادلها .

٥ - ضرورة التمهيد لتقبل وفعالية التغييرات والتطوير المطلوب احداثه والاستمرار فيه ، فهو عملية تستلزم الاصرار والمثابرة وتستوجب قادة لديهم الاعتقاد بأهمية التطوير والتجديد .

٦ - أن إحداث تغييرات حقيقية فى كفاءة العمل بأجهزة الدولة يتطلب وجود قيادات قادرة على احداث التطوير .

٧ - الاهتمام بتنمية الوعى بين أفراد المجتمع بأهمية التطوير الإدارى وضرورة تعاون الجمهور لانجاح أى جهود تبذل فى شأنها . ولابد أن يكون هناك دور للاعلام لتعزيز جهود المدير فى سبيل التطوير .

دور المدير المصرى فى تطوير الحكومة

فى مرحلة اعداد خطة التطوير :

١ - حصر الخدمات التى تؤديها الجهة .

٢ - الاشتراك مع وحدة التنظيم والإدارة بالجهة فى اعداد الدراسات الخاصة لتطويرها أو الاشتراك مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى اعداد الدراسات الخاصة بحيث تشمل المجالات التالية :

أ - مكان العمل .

ب - التجهيزات والمعدات المكتبية .

ج - أساليب وإجراءات العمل .

د - التشريعات واللوائح .

هـ - العاملون فى مواقع الخدمات .

٣ - التعرف على الموازنة التقديرية اللازمة للتطوير ومتابعة اعتماد المبالغ اللازمة .

فى مرحلة تنفيذ الخطة :

١ - تهيئة بيئة العمل لتقبل التغيير والتطوير المستهدف .

٢ - تنفيذ برامج التطوير اللازمة طبقا للخطة الموضوعة .

٣ - تبسيط اللوائح والتعليمات التى تحكم الخدمات .

٤ - تطوير نظم واساليب العمل والنماذج وتحديث المعدات والأجهزة .

٥ - مراعاة الطبيعة الخاصة لكل خدمة عند اختيار مواقع تقديمها .

٦ - العناية باختيار الأفراد الذين يشغلون وظائف فى الوحدات التى تتعامل مع الجماهير .

٧ - تنمية مهارات الاشراف لدى رؤساء هذه الوحدات .

٨ - تنمية مهارات التعامل لدى مؤدى الخدمة لتقديمها للجمهور فى يسر وسهوله .

٩ - سد العجز فى الوظائف اللازمة لتلك الوحدات .

١٠ - إعداد الادلة الارشادية والمعلقات الارشادية اللازمة للخدمات التى تؤديها الجهة .

١١ - التأكيد على دور مكاتب خدمات المواطنين أولا بأول .

١٢ - إنشاء نظام فعال يتضمن حلولا عملية تتناسب مع ظروف الجهة للتغلب على المشكلات الخاصة بعدم النظافة وصيانة الأجهزة والمعدات الموجودة بها .

١٣ - التأكد من حسن تقديم الخدمة وحل المشكلات التى قد تعترض التطوير أولا بأول .

١٤ - التنسيق مع أجهزة الاعلام الحكومية والصحف فى الاعلام عن الخدمات التى تؤديها الجهة وطريقة الحصول عليها وحل مشكلات الجماهير التى ترد عن طريق هذه الأجهزة .

فى مرحلة متابعة خطة التطوير :

١ - إنشاء نظام متابعة بسيط وفعال للتأكد من حسن أداء الخدمات للمتعاملين

٢ - متابعة استمرار الخدمات المطورة بنفس المستوى المطور .

٣ - متابعة وظائف الجهة متابعة أعمال الصيانة اللازمة للأجهزة والمعدات والمبنى .

٤ - متابعة توفير النماذج والسجلات والادلة الارشادية بالاعداد الكافية .

٥ - وضع خطة تطوير قصيرة الأجل وأخرى طويلة الأجل لضمان استمرار تطوير كافة الخدمات التى تقدمها الجهة على ضوء الامكانيات المتاحة ومتابعة تنفيذها باعتبار أن التطوير عملية مستمرة .

٦ - المرور الميدانى على مواقع أداء الخدمات للتأكد من حسن سير العمل بها والمشاكل التى تعترض العمل وحلها أولا بأول .

ان تجربة اليابان فى الادارة والتنظيم سواء على مستوى الدولة أو على مستوى منظمات الأعمال تعتبر فريدة من نوعها ، ولا يعتبر التفرد فى التجربة نتيجة الابتكار والتطوير فقط ، ولكنه تميز فى التحقيق والمواءمة بين المبادىء والأسس ومتطلبات البيئة والمناخ والتنفيذ .

مدى الاستفادة من التجربة اليابانية فى التطوير الإدارى بمصر

إعداد : أ.د / محمود سعيد عبد الخالق
بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

أولا : الفلسفة الإدارية والتنظيمية بالمنظمات اليابانية وعوامل نجاحها :

- تقوم الفلسفة الإدارية والتنظيمية للمنظمات اليابانية على مجموعة من الدعائم من أبرزها :

(١) سيادة نظام الإدارة أو التنظيم العضوى :

فى ظل هذا النظام يشعر كل عضو بالمنظمة أنه أكثر إرتباطا بزملائه أو العاملين معه لأن فى ذلك بناء مستقبل الفرد ، وبناء مستقبل الفرد يعنى استمراره فى العمل بالمنظمة ونموه فيها وهذا يتوقف أساسا على استمرار وبقاء المنظمة فى السوق ، ولا شك أن الاستمرار والبقاء والنمو تعتبر اهدافا استراتيجية لأى منظمة من منظمات الأعمال .

(٢) الرقابة الذاتية وديمقراطية الرقابة الداخلية :

وهذه الدعامة نتيجة طبيعية لسيادة نموذج التنظيم العضوى .

٣) حياد القائد أو المدير فيما يختص بقضايا الابتكار والمبادرات داخل المنظمات ... وأيضا المدير يسهل أداء العمل أكثر من كونه متخذا للقرار :

يساعد النظام العضوى فى التنظيم عن غيره من الأنظمة بتحقيق قدر كبير من الإضافة والابتكار فى مجالات مختلفة ومميزة من العمل ، وفى ظل هذا النظام نجد أن أى ابتكارات لا تسند إلى فرد وإنما تسند إلى فريق العمل أو الجماعة بكاملها ، وفى هذا الشأن نجد أن دور القائد أو المدير يصبح محايدا فهو عضو من أعضاء الجماعة .

فجماعية الابتكار هى جزء أصيل من خصائص جماعية الإدارة ولا شك أن هذا يمثل أحد أسباب الصحة فى مناخ العمل ، الأمر الذى يساعد على رفع الروح المعنوية للأفراد .

وكذلك أيضا يقوم المدير بتسهيل أداء العمل بين أعضاء التنظيم ليتم حل المشاكل بشكل جماعى ، فغالبا ما ينتقل المدير إلى مركز المشكلة حتى يتم الوقوف على الامور فى الميدان والمشاركة المباشرة فى حلها بدلا من الاكتفاء بإصدار الأوامر عن بعد دون مشاركة المرؤوسين فى اتخاذ القرار .

(٤) مرونة التنظيم :

تتسم المنظمات اليابانية بالقدرة على التغيير والانفتاح على البيئة المحيطة دون الالتزام بشكل محدد من اشكال التنظيم ، هذا بالإضافة إلى وضوح الأهداف التى تسعى لتحقيقها بمعنى آخر أن هذه المنظمات تبحث دائما عن وسائل لتجديد نفسها وغالبا ما تكون قادرة على التعرف متى يكون من الضرورة أن تتغير وأن تمتلك القدرة على أحداث ذلك التغيير .

(٥) فعالية نظم الاتصالات :

نظم الاتصالات المطبقة بالشركات اليابانية تعكس فعالية التنظيم وترابطه فالاتصالات الإدارية تتم فى جميع الاتجاهات وبمختلف الوسائل الممكنة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة .

وتتميز التنظيميات اليابانية مقارنة بغيرها من التنظيمات الأخرى بوجود اهتمام أكبر بالاتصالات غير المباشرة وخاصة غير اللغوية حيث يتمرس المرء طول حياته على التفهم من غير كلمات والا يتفهم الموقف فحسب إنما يتعرف على نوايا الآخرين وخبايا نفوسهم .

(٦) التأكيد على قيمة العمل الجماعى :

يعتبر العمل الجماعى من أهم الخصائص المميزة للمؤسسات اليابانية فالأفراد يفضلون العمل بروح الفريق مثلهم فى ذلك الأسرة الواحدة أو الاشخاص الذين تجمعهم ديانه واحدة ، واصبح اتمام عمل معين بصفة جماعية نوعا من الاستمتاع الذاتى لدى الأفراد ولذلك نجد أن كل فرد لدية استعداد كاملا لمساعدة الآخرين فى كل الأحوال السيئة والحسنة على حد سواء ويعبر موريت MORITA مدير



شركة Somy عن هذه القيم بقوله أن العمل بشركته إلى حد كبير كالعمل بالسفينة التى يواجه كل فراد فيها مصير واحد فاذا كان هناك خطا من أحد الأفراد داخل السفينة فأن ذلك سوف يؤدى إلى غرقها مما يحلق الضرر بالآخرين .

(٧) التأكيد على العلاقات الانسانية أكثر من العلاقات الوظيفية :

من السمات الأخرى التى تتميز بها التنظيمات اليابانية هى تأكيدها على النواحى الانسانية أكثر من العلاقات الوظيفية فمثلا يقوم رئيس العمل باعطاء اهتمام أكثر للأفراد الذين يعملون تحت مسئوليته وينظر إلى الشركة فى المقام الأول والأخير على أنها مجموعة من الأفراد تجمعهم علاقات انسانية واحدة بدلا من كونها مجموعة من المبانى أو الخرائط التنظيمية وحيث يقضى الأفراد العاملون قدرا كبيرا من حياتهم فى اماكن العمل فمن المفروض أن يكون جو العمل هذا ممتعا ويتصف بالاحترام والانسانية حيث يشعر العاملون بأن لعملهم الذى يزاولونه معنى حقيقيا فى حياتهم .

(٨) اهتمام قوى باختيار وتدريب وتحفيز العاملين :

من المحتمل أنه لا توجد منظمة أكثر اهتماما بالنواحى العملية فى اختيارها وتدريبها وتحفيزها للعاملين من المؤسسة اليابانية فيتالى يومنا هذا لا يوجد موظف يتم تعيينه فى إحدى الشركات اليابانية دون تدقيق وضعه ودراسة امكانياته من قبل إدارات شئون العاملين فالشركات اليابانية تعطى مزيدا الاهتمام فى اختيار الأفراد اللازمين لشغل الوظائف الشاغرة باعتبارهم العنصر الاساسى فى إدارة اصولها حيث ينصب التركيز على صفات محددة يجب توافرها فى الوظيفة وقد يكون اهمها الحياء والجدية والقدرة على بذل اقصى درجة من الجهد فى العمل كما هو موضح فى تصريح أحد المديرين اليابانين :

(٩) اهتمام متزايد بتحسين مستويات الجودة والانتاجية :

إلى عهد قريب كانت عبارة " صنع فى اليابان " مرادفا للمنتج ذى الجودة الردئية لكن الأمر تغير اليوم واصبحت العبارة تدل على أنه المنتج الأجود والأقل سعرا فى الأسواق الاجنبية ويعود الفضل الأول فى الوصول إلى تلك المكانة إلى الجهود المتميزة التى تبذلها الإدارة اليابانية فى تدعيم دور الانتاج كالاستثمار فى العدد والالات الجديدة تقليل الفاقد إلى أقل حد ممكن ، التحكم بكفاءة أكبر فى كمية المخزون وفى استعمال المواد على خطوط الانتاج فى عملية الصنع ، اعطاء اهتمام خاص للمواد الخام المستخدمة فى العملية الانتاجية وايجاد نوع من التنسيق والتكامل بين الإدارات المختلفة داخل المصنع وفوق ذلك كله تدريب العاملين وخلق بيئة عمل صحية بينهم .

(١٠) اعطاء عناية خاصة ومتميزة لاحتياجات المستهلك ورغباته :

الشركات اليابانية تتميز بقدرة ملموسة فى دراسة وتحليل احتياجات المستهلك ومعرفة الاتجاهين المتغيرة فيها بهدف البقاء والاستمرار فى السوق .

ثانيا : العملية الإدارية من خلال المنظور اليابانى :

من المعروف أن وظائف الإدارة تتمثل فى التخطيط والتنظيم القيادة ، واتخاذ القرارات ، والتوظف ، الاتصال ، الرقابة وبمعنى آخر أن أى مدير يقوم بممارسة الأعمال والوظائف كل حسب طبيعة عمله ووفقنا لفلفسته ومتعقداته .. وسنحاول أن تلقى الضوء على تطبيقات المدير اليابانى لتلك الوظائف من منطق العادات والتقاليد السائدة فى اليابان :

(١) التخطيط : من المعروف أن التخطيط هو إعداد

مقدم للمستقبل أو أنه ينطوى على وضع الأهداف إلى الطرق التى تؤدى إلى الوصول إلى تحقيق تلك الأهداف .

أى أنه يتضمن أهداف وخطط وقرارات تنفيذية .. فاليابانيون يعتمدون فى تحديد الأهداف على كافة المستويات الإدارية بدلا من وضعها بواسطة الإدارة العليا وفرضها على المستويات الأدنى ..

أى أن المشاركة فى وضع الأهداف تعتبر من السمات الرئيسية للنظام اليابانى وحيث أنه من منطلق النظام العضوى الذى يعتمد على رؤية النظام ككل .

(٢) إصدار القرارات :

يعتبر نظام Ringi System أهم سمة من سمات الإدارة اليابانية .. وكلمة Rin تعنى باليابانية تقديم اقتراح من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى لأخذ الموافقة عليه ، بينما تعنى Gi إجراءات اتخاذ القرارات ، وطبقا لهذا النظام فأن مسئولية المبادأة ، بينما اتخاذ القرار نفسه والاشراف لاعلى تنفيذه يظل مسئولية الإدارة العليا .

(٣) التنظيم :

رجال الأعمال اليابانيون يطبقون مبدأ جماعية القيادة وجماعية اتخاذ القرارات ، ولذلك فهم يطبقون مبدأ جماعية المسئولية . كما أن اليابانيون يهتمون كثيرا بالتنظيم غير الرسمى ، بالإضافة إلى التنظيم الرسمى .. وكذلك الفرد اليابانى لا يبقى فى وظيفته مدة كبيرة ، وانما ينتقل من وظيفة إلى أخرى بهدف الإلمام بكل أنشطة المؤسسة التى يعمل بها .

(٤) القيادة :

من المعروف أن النموذج اليابانى للإدارة يعتمد على جماعية القيادة ، وقد يتراءى للبعض أن القيادة فى المنشات اليابانية تتسم بالمركزية الشديدة ، إلا أن الحقيقة أن كل القرارات التى تتخذها المناقشات غير الرسمية للمستويات الدنيا .

(٥) سياسة الأفراد :

أهم صفة من صفات النموذج اليابانى فى مجال التوظف هو ديمومة الوظيفة ، ونعنى بذلك أن من يلتحق بالعمل فى أى مؤسسة لا يمكن الاستغناء عنه مهما كانت الظروف الا باختياره أو بلوغه سن المعاش ، وهذا الموقف يؤمن الموظف فى مستقبله ويقوى من صفه الولاء لجهة العمل التى يعمل فيها .

كما تؤمن الإدارة اليابانية بمبدأ عدم الأنفراد فى إصدار القرارات المتعلقة بشئون الأفراد والتعليمات الخاصة بهم فضلا عن الايمان بالاقدمية المطلقة فى مجال التوظف ولذلك فأن نظام الأجور يتدرج حسب الاقدمية المطلقة ، كما أن الترقى غالبا ما يتم بصورة بطيئة .

والفلسفة من وراء ذلك هو ايجاد الحافز المستمر للعاملين على الأداء العالى بدلا من بلوغ أعلى درجات السلم الوظيفى فى سن صغيرة ولا يجد الحافز على مزيد من الانتاج وبذل الجهد .

وفيما يعلق بتقييم الأفراد فأنه يتم تقييمهم الأفراد فأنه يتم تقييمهم على المدى الطويل بدلا من فترات قصيرة قد تؤثر على معنوياتهم كما أن التركيز يكون على تقييم المجموعة دون كل فرد على حدة وكذلك لا يتم التقييم على أساس الأداء والانتاج فقط وانما على عوامل أخرى أيضا .

ثالثا : دور الحكومة اليابانية والنقابات العمالية فى نجاح المنظمات اليابانية :

مما لا شك فيه أن للحكومة اليابانية والنقابات العمالية دور فعال وايجابى فى نجاح المنظمات اليابانية وفيما يلى عرض لمدى مساهمتها فى نجاح المنظمات اليابانية :

(١) دور الحكومة اليابانية :

يعتبر الدور الفعال الذى يقوم به الحكومة اليابانية أحد الأسباب الأخرى التى أدت إلى انجاح المنظمات اليابانية وتفوقها الملموس فى ظل المنافسة الدولية ، فقد بذلت الحكومة اليابانية جهودا مكثفة لتشجيع مؤسسات الأعمال على تحسين أدائها الإدارى من خلال ايجاد البيئة والمناخ لاحداث النمو بالاضافة إلى حماية الصناعات الناشئة من خلال وضع قيود قانونية على الواردات كما أكدت الحكومة اليابانية على انتاجية العمل وضرورة أن تحقق الصناعة سوقا عالميا لمنتجاتها .

وعلاوة على ما تقدم شجعت الحكومة اليابانية الاندماجات بين الشركات الكبرى والصغرى فى بعض الصناعات رغم وجود قانون مكافحة الاحتكار وتشجع الحكومة اليابانية وفورات الحجم الكبير وذلك بتنظيم عملية



اختيار المشروعات الصناعية ، كما أن للشركات التى تقبل المخاطرة تلقن دعما إذا ما واجهت صعوبات نتيجة لقرارات الاستثمار التى تتخذها ففى صناعة الكمبيوتر لم تهتم الحكومة فقط بحماية الشركات العاملة فى هذه الصناعة من خلال القيود الجمركية وفرض حصة معينة على مقدار الواردات بل من خلال المساعدات المكثفة لعمليات البحث والتطوير .

والحكومة اليابانية لديها سياسة واضحة لتشجيع الاستثمار فى وسائل الانتاج والصناعة الحديثة سواء فى الداخل أو الخارج ولذا شجعت الاستثمار الأجنبى بكل صورة وطبقت الطرق المختلفة التى جذبت استثمارات القطاع الخاص لتشارك فى عملية التنمية وتعددت ادواتها فى ذلك من تخفيض للضرائب أو منح قروض طويلة الأجل . وأخيرا فأن الحكومة اليابانية تقوم بإصدار القوانين التى تعمل على حماية مصالح العاملين وتأمين مستقبلهم حتى تضمن تهيئة المناخ الابتكارى للانتاج وذلك فأن التعاون الفعال بين الحكومة ومؤسسات الأعمال كان أحد العوامل التى ساعدت على تميز المؤسسات اليابانية وتحقيق نجاحها الملموس .

(٢) دور النقابات العمالية :

تختلف نظم النقابات العمالية ودورها فى الممارسات الإدارية للمنشآت اليابانية عنها بالنسبة للنقابات العمالية فى دول العالم الأخرى حيث ينص عقد العمل فى العديد من الشركات الكبيرة على أنه بمجرد أن يلتحق الموظف بالشركة يصبح تلقائيا عضوا فى النقابة داخل الشركة فيما عدا الموظفين الذين يعينون بالشركة فى مراكز إدارية مباشرة وذلك أن غالبية المديرين فى اليابان هم من بين من يرقون داخل الشركة وكانوا قبل الترقية اعضاء بالنقابة بل أن منهم من اشترك اشتراكا ايجابيا فعالا كزعماء بارزين فى النقابة .

دورها : نقابة الشركة تقوم بالمساومة الجماعية مع إدارة الشركة فيما يتعلق بأحوال وشروط العمل مثل ساعات العمل ، أمور الأمن والصحة ، الوقاية من الحوادث التأمينات والمعاشات ، القروض ، الاسكان ، تسهيلات أوقات الفراغ والاجازات ، التعليم الداخلى فى الشركة ، التدريب .

رابعا : تجربة اليابان فى الاصلاح الإدارى :

مما لاشك فيه أن اليابان تجربة رائدة فى مجال الاصلاح الإدارى وسوف يتم عرض تلك التجربة حتى يمكن الاستشراد بها فى مجال الاصلاح الإدارى فى مصر

(١) الكمبيوتر والاصلاح الإدارى :

تمشيا مع التقدم المذهل فى أجهزة الحاسب الآلى فقد استخدمت فى مجالات عديدة مثل التصاريح ، الهجرة ، العدل ، التأمينات الاجتماعية ، المعاشات ، وزارة الرفاهية كما تم إنشاء قاعدة قانونية للمكعلومات تقدم كل البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات وتضم هذه القاعدة نحو ٣٥٠٠ قانون ومن خلال هذه القاعدة تستطيع أن تسترجع المعلومة حول أى قانون ويمكن لاى جهاز إدارى الاستفادة من هذه القاعدة كما أن الحكومة استخدمت الحاسب الآلى فى وضع برامجها وتحديث خططها واهدافها .

وكما هو محدد ومعروف أن الاصلاح الإدارى باليابان له عدة أهداف :

الاستجابة للمتغيرات ، الكفاءة ، التبسيط ، السرية فى مجال المعلومات الحكومية ، تجديد وتخزين المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وإدراج المتغيرات التى تحدث فى العلاقات الدولية والهياكل الاقتصادية .

واصبح من الصعب على الحكومة أن تستجيب بصورة حديثة للأحداث ولكن فى ظل نظام المعلومات استطاعت الحكومة الاستفادة منها فى اتخاذ القرار حتى أن وزراء السياسة أصبحوا قادرين على اتخاذ قرارتهم نتيجة توافر المعلومات .

٢ ـ نقل القطاع العام إلى القطاع الخاص :

تقوم الحكومة اليابانية بإعادة التنظيم أى إعادة النظر فى تدخل الحكومة فى أنشطة الأفراد والشعب من خلال تخفيف دور الحكومة فى التدخل فى شئون الهيئات المختلفة ويمكن القول أن هناك مؤسسات عامة وهى مؤسسات تمتلكها الحكومة وهى تتغير نوعا ما طبقا لمفهوم التنظيم أى إذا تم التنظيم فى هذه الؤسسات الحكومة وهى تتغير نوعا ما طبقا لمفهوم التنظيم أى إذا تم التنظيم فى هذه المؤسسات الحكومية ذات السلطان الحكومى وهناك أيضا المؤسسات العامة التى تعتبر من أقوى الأنظمة الموجودة .

٣ ـ إدارة الخدمات العامة :

يتم ذلك عن طريق الآتى :

- تخفيض المناصب فى مجالات لا تكون هناك حاجة ملحة لها فى الخدمات الإدارية .
- إستخدام الوسائل الآلية الأساسية للرقابة على العاملين بتحديدها فى قانون العاملين العام وتحديد عدد العاملين وفقا للإحتياجات الفعلية للعمالة وقد تم تنفيذ ذلك فى ظل الظروف والإتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والمتغيرات الطارئة .

المراجع

المراجع العربية :

ـ د.توفيق محمد عبدالمحسن، عوامل نجاح المؤسسات اليابانية، مجلة الإدارة المجلد ٢٤، يوليو ١٩٩١، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية.

ـ د.عبدالسلام أوقحف، التجربة اليابانية فى الإدارة والتنظيم «الدعائم الأساسية ومقومات النجاح»، (مركز إدارة الأعمال الدولية) ١٩٨٩.

ـ د. محمد عبدالقادر حاتم، الإدارة فى اليابان وكيف نستفيد منها، الهيئة المصرية العامة للكتاب (١٩٩٠).

ـ ندوة لخبراء الإدارة باليابان لعرض تجربتهم فى الإصلاح الإدارى، مجلة التنمية الإدارية العدد ٥٠، الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.



.تنمية المرأة وفقاً لبرامج تعد حسب المستهدفات المتمثلة فى:
- تنمية المرأة اقتصادياً.
- تنمية المرأة ثقافيا.
- تنمية المرأة اجتماعيا
- تنمية المرأة سياسياً.

.من خلال الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لدى الجهات المعنية التى يمكن أن تشارك وهى:

١- التضامن الاجتماعى.
٢- مديرية الصحة.
٣ - المجلس القومى للمرأة.
٤- تعليم الكبار.
٥ - مجالس المدن.
٦ - الحزب الوطنى«المرأة والشباب»
٧- المجالس المحلية«إدارة تنمية المرأة الريفية»
٨ - الأوقاف والكنائس«المؤسسات الدينية».
٩ - التربية والتعليم.
١٠ - الجامعة.
١١ - مركز الدراسات الوطنية.
١٢ - مركز المعلومات.
١٣- الشباب والرياضة.
١٤ - مركز الأعلام.
١٥ - الطب البيطرى.
١٦ - الصندوق الاجتماعى.

مديرية التضامن الاجتماعى:-
- جمعيات الصناعات الحرفية.
- جمعية تنمية المجتمع.
- الإتحاد الإقليمى للجمعيات.
- مراكز التأهيل والتدريب.
- جمعية الهلال الأحمر.
- الجمعيات والأندية النسائية لتحسين الصحة.
- الجمعيات الأهلية.
- أهم شريحة أصحاب معاشات التضامن الاجتماعى.

● مديرية الصحة:
أولاً - تنظيم الأسرة.
ثانياً - مركز تدريب الفنيين.
ثالثاً - الثقافة الصحية.
رابعاً - رعاية الأمومة والطفولة.
خامساً - قوافل علاجية.
سادساً - الإسعاف - الطوارىء.

أولا. تنظيم الأسرة.
١ - نوادى المرأة مجهزة ب(تليفزيون - فيديو - كاسيت -٥٠ كرسى - ماكينة خياطة - ماكينة تريكو).
٢ - الرائدات الريفيات: حوالى ١٠٠٠ رائدة(دور تنموى فى جميع المراكز - التثقيف الصحى - التثقيف الاجتماعى).
٣ - العيادات المتنقلة: لها أنشطة عمل لتقديم خدمات الصحة الانجابية ووسائل تنظيم الأسرة بالمجان للأماكن العشوائية والمحرومة من الخدمات الصحية.
٤ - مبادرة الأربعين.
٥ - قوافل تنموية: محو أمية - صحة - بطاقات الرقم القومى.
٦ - أعلام تنظيم الأسرة.



م. سامى عمارة
محافظ المنوفية

ثانيا. مركز تدريب الفنيين.
- قاعة مجهزة يصل استيعابها ١٠٠ كرسى.
- انترية.
- ممكن بأى أصناف ووسائل.

ثالثا. الثقافة الصحية.
برنامج تثقيف صحى«مثقفين ومثقفات» متنقلة معهم سيارة - ميكروفون».

رابعا. رعاية الأمومة والطفولة
- ندوات توعية لرعاية الأم الحامل والطفل والأبناء.

خامسا. قوافل علاجية.
إلى جانب الغرض الرئيسى منها ٢٢ عيادة يمكن إضافة مجموعة من الأنشطة أهمها:-
- تنظيم الأسرة
- محو الأمية.
- نشاط سياسى واجتماعى«ندوات - لقاءات».
- استخراج بطاقات الرقم القومى.

سادسا. الاسعاف. الطوارىء(جمعية الهلال الأحمر)
- دورات إسعافات أولية.
- ترشيد استهلاك الدواء.
- مستشفيات التكامل استغلالها من خلال طبيبات أخصائيات نساء العادية أو القوافل المتنقلة.

● المجلس القومى للمرأة:
التوعية السياسية واستخراج الرقم القومى

● مديرية التربية والتعليم:
- مدارس الفصل الواحد
- المدارس الفنية خاصة البنات.
- مدارس الزراعة.
- الكفاءات الموجودة«مدربين ومدرسين وموجهين وموجهات.

● الجامعة:
- كلية الاقتصاد المنزلى
- كلية الزراعة.
- أساتذة للمحاضرات.

● مركز المعلومات:
- قاعدة بيانات لكل قرية.

● - مديرية الشباب والرياضة:-
- ممارسة الأنشطة الرياضية والاجتماعية

● مركز الإعلام:
- دمج خطة العمل ضمن خطة بإدراج القرى المرشحة فى الخطة

● مديرية الطب البيطرى:
- الأستفادة من القوافل البيطرية.

● خطة العمل المقترحة:
١ - اختيار قرية بكل مركز لبدء العمل بمعايير خاصة.
٢ - العمل من خلال منظومة متكاملة.

● مقترح لخطة عمل لتنمية القرية:

أولا: عمل قاعدة بيانات
مراكز المعلومات - ملفات طب الأسرة

● خريطة جغرافية للقرية:
كاملة كافة المنشآت.

● خريطة سكانية للقرية
عدد السكان وشرائحهم العمرية،

● خريطة اجتماعية:
- نسبة التعليم ومستواهم.
- المستوى الاقتصادى.
- قطاعات التنمية بالقرية.

● الخريطة الصحية:
- الأمراض المزمنة.
- الأمراض المستوطنة.
- المشاكل الصحية
- المنشآت الصحية.
- الأستفادة من ملفات طب الأسرة.
- الخريطة السياسية:-
- بطاقة الرقم القومى.
- البطاقات الانتخابية.

الخطة الاستثمارية للقرية
- المشروعات والإمكانات.

ثانيا: العمل فى خطوات متوازية:
١ - تصوير القرية على الوضع الحالى.
٢ - عقد لقاء مع قيادات القرية والجهات المعاونة«شكاء التنمية».
٣ - تحديد البرامج التنموية المقترحة لكل قطاع وفق برنامج زمنى محدد.
٤ - إعداد قوافل متكاملة«طبية وبيطرية إلى جانب القوافل الحالية تشمل المغربى للعيون.
- صحة الفم والأسنان
- الكشف المبكر لأورام الثدى.
- الكشف المبكر لأمراض الكبد.
- قرارات العلاج على نفقة الدولة وفتح ملفات طب الأسرة.

٥ - تفعيل التكافل الاجتماعى بالأنشطة الرمضانية

● الاستعداد لبدء العام الدراسى.
٦ - مجموعة خدمات اجتماعية:-
«أكشاك - ماكينات خياطة - ماكينات تريكو- زفاف جماعى بالقرية»
٧- تطوير وصيانة ماقد يوجد من منشآت ومرافق - مساجد - وحدات طب الأسرة - مدارس - أبنية تعليمية
٨ - تطهير الترع والمصارف داخل الكتل السكنية.
٩ - متابعة عملية إنتاج وتوزيع الخبز
١٠ - الاهتمام بالموهوبين وتكريم المتفوقين منهم بالقرية
١١- إحياء ماقد يتواجد من تراث.

NATIONAL ORGANIZATION FOR
DRUG CONTROL AND RESEARCH



الهيئة القومية
للرقابة و البحوث الدوائية

الصناعة الدوائية المصية ودور الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية

إن صناعة الدواء فى مصر هى صناعة استراتيجية نجحت وتطورت بصورة تضارع نظيرتها من الشركات العالمية.

ويعتبر قطاع الدواء فى مصر من أكثر القطاعات نشاطاً وانضباطاً وتخضع للرقابة والمتابعة والاشراف وتقييم الأداء ويتم إنتاج الدواء المصرى طبقاً لشروط وقواعد أسس التصنيع الجيد ويخضع الدواء المصرى للرقابة فى مراحل عديدة بدءاً من المادة الخام الداخلة فى تركيبة الدواء وأثناء مراحل التصنيع ثم الرقابة على المنتج النهائى المحلى والمستورد.

وقد تم إنشاء الهيئة لتكون آداة الدولة التنظيمية والتنفيذية للرقابة على المستحضرات الصيدلية والحيوية ومستحضرات التجميل والمستلزمات الطبية والمبيدات الحشرية والمنزلية والمستحضرات البيطرية والأغذية الطبية والمواد الخام والنباتات الطبية وذلك فى نطاق السياسة الصحية العامة للدولة.

ويسعى العاملون بالهيئة إلى التطوير الدائم لنظام الجودة بها ليتطابق مع المواصفات الدولية وقد منحت الهيئة شهادة ISO 9002 من قبل هيئة المواصفات البريطانية.

تشارك الهيئة بالعديد من الأبحاث فى مجال العلوم الصيدلية والطبية المختلفة وحصلت على ثلاث براءات اختراع فى مجال تشييد مركبات جديدة لعلاج السرطان والأمراض الفيروسية ومن خلال التعاون القائم مع منظمة الصحة العالمية وهيئة الأدوية والأغذية الأمريكية والهيئات المماثلة فى البلاد الأوربية واليابان يتم تدريب العاملين بالهيئة فى مختلف مجالات الرقابة الدوائية.. وتولى الهيئة اهتماماً خاصاً بمنتجات التكنولوجيا الحيوية والتى أنشأت لها معملاً حديثاً ومجهزاً بالكامل للنشاط الرقابى والبحثى.

أهداف واختصاصات
الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية

تهدف الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية فى نطاق السياسة الصحية العامة للدولة وفى حدود القوانين المعمول بها إلى تحقيق الأغراض الآتية :

١ - الرقابة على المواد الخام الصيدلية والمستحضرات الصيدلية ومستحضرات التجميل وموادها الخام والنباتات الطبية والمبيدات الحشرية والمطهرات والأغذية الطبية والعبوات الدوائية والمستلزمات الطبية والأمصال واللقاحات للتأكد من جودتها وفاعليتها ونقاوتها وسلامتها وذلك على كافة الأشكال الصيدلية والمجموعات الدوائية المخصصة للاستهلاك الآدمى والبيطرى المحلى أو بغرض الاستيراد والتصدير.

٢ - الرقابة على المستحضرات الصيدلية الواردة من الإدارة العامة للتفتيش الصيدلى من شركات الأدوية ومن الإدارات الصحية على مستوى الجمهورية ومن الإدارة العامة لمراقبة الأدوية المستوردة ومن الإدارة العامة للتسجيل ومن كافة الجهات العاملة فى هذا المجال.

٣ - فحص أحراز النيابة وتحليلها للتأكد من صلاحيتها وعدم وجود ما يمنع من تداولها.

٤ - تطوير واستخدام الوسائل والطرق الرقابية بما يتفق والتقدم العلمى فى مجال الرقابة الدوائية.

٥ - إجراء التحاليل والفحوص والدراسات على المستحضرات المستجدة والمعدة للتسجيل أو التى تدعو الحاجة إلى تقييمها أو إعادة النظر فى تقييمها وذلك للتأكد من مطابقتها للمواصفات وفاعليتها وأمانها عند الاستعمال.

٦ - إقرار المواصفات الرقابية وإجراء البحوث لتطوير المستحضرات الصيدلية والبيولوجية والتجميلية والمبيدات الحشرية والمطهرات التى تستعمل فى الأغراض الوقائية وفقاً للقوانين واللوائح.

٧ - النهوض بالمستوى العلمى فى مجال الرقابة والبحوث الدوائية وتدريب الكوادر العلمية فى مجال الدواء وذلك بالاشتراك فى الجمعيات العلمية والمؤتمرات وإيفاد المختصين للتدريب فى المراكز الأخرى المتخصصة داخل البلاد وخارجها بالهيئات المماثلة والجامعات.

٨ - تقديم المشورة العلمية والدراسات للجهات العلمية وإجراء البحوث العملية فى مجال الدواء والرقابة والتقييم الدوائى لتطوير الصناعة الدوائية بالتعاون مع كليات الطب والصيدلة والمراكز الأخرى المتخصصة فى هذا المجال.

٩ - إجراء البحوث الدوائية والبيولوجية والصيدلية فى مجال استنباط خامات دوائية جديدة للنهوض بالصناعة الدوائية ومساعدة الشركات فى تخليق الخامات الدوائية لها.

١٠ - إبداء الرأى فى المضمون العلمى للنشرات العلمية والإعلانات العامة عن المواد والمستحضرات العلاجية والتجميلية.

١١ - إصدار النشرات الإعلامية عن الأدوية الجديدة أو الأدوية التى يبطل استعمالها والتأثيرات الجانبية التى تنتج عن استعمال الأدوية.

١٢ - إجراء الدراسات الإكلينيكية التى تهدف إلى تقييم تأثير الأدوية فى الإنسان والتصريح بها والتعاون مع الجهات البحثية المتخصصة فى هذا الشأن.

١٣ - فحص مراحل الإنتاج المختلفة فى مصانع الإنتاج للمستحضرات الدوائية والتجميلية والحصول على العينات المطلوبة للتحليل وذلك بالتعاون مع الأجهزة الأخرى المتخصصة مع عدم الإخلال باختصاصات الجهات الرقابية الأخرى.

١٤ - التعاقد لأداء خدمات داخل الجمهورية وخارجها فى المجالات التى تدخل فى اختصاصات الهيئة وذلك بعد موافقة السلطة المختصة.



توقيع عقد تأسيس شركة "ايجيب ايرو" لادارة المحركات بالمشـ

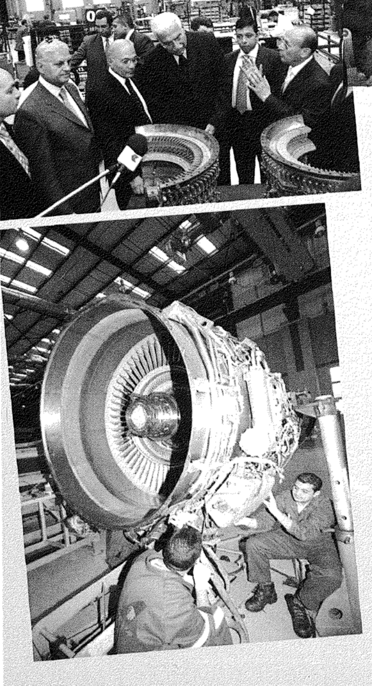


شهد الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء والفريق أحمد شفيق وعدد كبير من السادة الوزراء والضيوف توقيع عقد تأسيس شركة " ايجيبت إيرو " لإدارة ورش المحركات بشركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية وشركة رولزرويس ٠٠ قام بتوقيع العقد الطيار توفيق عاصى رئيس الشركة القابضة لمصر للطيران وعن الجانب البريطانى ميتن أوكاتاى نائب رئيس شركة " رولزرويس " وبحضور الدكتور بوركارد أندريش نائب رئيس شركة " لوفتهانزا تكنيك " ٠٠ وقد أعرب رئيس الوزراء عن سعادته بتوقيع العقد وقال أن هذه الشراكة تنقل للفنيين المصريين الخبرات الاجنبية بالاضافة إلى التسويق والدعاية للشركة فى الخارج مؤكداً أهمية هذا الاتفاق للنهوض بالشركة وباسم مصر بصفة عامة ٠٠ ونوه بالتطور الحادث فى قطاع الطيران المدنى بمصر ٠٠ وصرح المهندس عبد العزيز فاضل رئيس شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية بأن مشروع المشاركة مع شركة " رولزرويس " يواكب أليات السوق المستقبلية حتى يمكن التخطيط المستقبلى لزيادة الامكانيات الفنية للتوافق معها وتبلغ نسبة المشاركة ٥٠ ٪ لشركة مصر للطيران و٥٠٪ لـ" رولزرويس " ٠٠ وقال أن هذا سيجعل من الشركة مركز صيانة عالمى ويحقق الربحية المطلوبة بالحصول على جزء مناسب من العمل المتاح بالسوق مع تقديم خدمات الادارة لمراكز الصيانة الأخرى ٠٠ وأضاف أن مدة نشاط الشركة عشر سنوات قابلة للتجديد وتقوم الشركة بتقديم خدمات إدارة مجمع ورش تعمير المحركات والعمل على تحقيق أعظم ربحية بأقل تكلفة وأن يصبح مجمع ورش تعمير المحركات على نفس المستوى العالمى لمراكز صيانة المحركات بنفس الحجم من الامكانيات الفنية ٠٠ وأوضح أن الهدف من زيادة القدرات الفنية فى جميع الأنشطة هو الاعتماد على الذات فى التأمين الفنى لتشغيل أسطول مصر للطيران ، وتسويق الفائض من هذه الامكانيات لجذب العملاء على المستويين الاقليمى والعالمى بما يحقق العائد المادى المناسب لحجم الاستثمارات ، ولتكون شركة مصر للطيران للصيانة



ـاركة مع شـركة «رولزرويس»





والأعمال الفنية أحد مراكز تقديم خدمة صيانة المحركات فى منطقة الشركة لأوسط بمواصفات الجودة العالمية ..

والجدير بالذكر أن شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية واحدة من أكبر شركات الصيانة فى منطقة الشرق الأوسط فى مجال تعمير وصيانة المحركات فقد بدأت الشركة برنامج تطوير قدراتها الفنية عن طريق إنشاء أحدث قاعدة لتنفيذ أعمال الصيانة الثقيلة وهى مجمع عمرة محركات الطائرات . وتعتبر صناعة وصيانة محركات الطائرات من المجالات ذات التكنولوجيا المتقدمة وسريعة التطوير حيث تمثل عملية اصلاح وتعمير المحركات مايقرب من ٦٠ ٪ من تكلفة صيانة الطائرة طوال فترة تشغيلها .. ومن هذا المنطلق اهتمت شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية بهذه الصناعة منذ أكثر من سبعين عاماً من الخبرة الفنية والاستثمارات المالية .. وجاء ذلك مع نمو أسطول شركة مصر للطيران والتحديث لتلك الطائرات ومحركاتها لكى تفى بمطالب التشغيل لمعظم أنحاء العالم حيث أن تكلفة صيانة المحركات تصل إلى مايقرب من ١٠٠ مليون دولار سنوياً لذلك سعت الشركة إلى التفكير فى زيادة الامكانيات الفنية لصيانة المحركات لتوفير جزء من هذه النفقات وتسويق هذه الخدمة لعملاء آخرين بإنشاء بنية أساسية يمكنها القيام بأعمال العمرة الكاملة للمحركات الحديثة .

- وتتكون شركة الشراكة بين شركة مصر للطيران وشركة Rolls-Royce ويكون نشاطها الرئيسى هو إدارة ورش تعمير المحركات لتكون مركز لصيانة المحركات وتحقيق الربح المناسب والقدرة على المنافسة وتم الاتفاق على أن يكون اسم الشركة Egypt Aero Management Services ايجبت ايرو لادارة ورش المحركات)وتقوم هذه الشركة بمراجعة أساليب وإجراءات العمل للأنشطة المختلفة بورش المحركات بما يضمن تقديم الخدمة بجودة عالية وتكلفة مناسبة فى زمن قياسى .. وسوف تشارك شركة لوفتهانزا تكنيك فى دعم شركة الشراكة عن طريق مشاركتها بالخبرة الفنية ذات التقنية المتميزة فى المجالات المختلفة المتعلقة بأعمال صيانة المحركات ويعد مشاركة الشركات العملاقة مثل شركة Rolls-Royce وشركة SR-Technics وشركة Lufthansa Technik هو علامة ايجابية لثقل ومكانة شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية فى مجال صيانة وتعمير المحركات فى منطقة الشرق الأوسط وبنفس مواصفات الجودة العالمية .

مهندس . خالد محمد عمر

مدير عام الادارة العامة للدعاية والعلاقات







م. محمد أبو سعدة

٢٠٠٩ ميلادية - ١٤٣٠ هجرية

قبة الغوري

وكالة الغوري

معرض لبيع منتجات الحرف
"من ١٠ رمضان حتى ٢٩ رمضان"

قصر الأمير طاز



بيت الهراوي



مركز الإبداع الفني

مركز طلعت حرب الثقافي

مركز إبداع الإسكندرية





الخزف والحرف التقليدية

بيت العيني

بيت السحيمي



www.cdf.gov.eg

جميع العروض تبدأ الساعة التاسعة والنصف مساء - وضع البرنامج حسب بداية شهر رمضان فلكياً



هيئة كهرباء الريف عطاء بلا حدود

إنجازات الهيئة بمحافظات الجمهورية منذ عام ١٩٧١ حتى ٢٠٠٩/٦/٣٠

أولاً: مشروعات الجهد العالى

■ تم نهو تنفيذ عدد ٣٨٦ محطة محولات وتوسيع وتفريغ بسعة إجمالية ١٣٠٤٩ م.ف.أ.

■ تم مد خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦،٣٣ ك.ف بطول ٧٥٩٧ كم.

ثانياً: مشروعات كهربة المدن

■ تركيب عدد ٤٢٠ لوحة توزيع جهد متوسط.

■ تركيب عدد ١١١٦٠ كشك كامل بالمحول.

■ مد ٤١٢٠٤ كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد متوسط ومنخفض.

ثالثاً: مشروعات كهربة القرى

■ كهربة عدد ٦١٣١ قرية رئيسية وتابع كبير.

■ كهربة عدد ٤١٦٦٤ تابع صغير وتجمعات سكنية.

■ إنهاء عدد ١٣٩٨٠عملية تدعيم وإحلال شبكات.

■ مد ١٣١١١ كم خطوط رئيسية جهد متوسط.

■ كهربة عدد ٩٥٢٨عملية قوى محركة ومشروعات مصالح.

■ كهربة عدد ١٢٤٠٩ عملية خطة استثمارية موحدة.

■ كهربة ١٤٦ألف فدان من أراضى الاستصلاح المخصصة للجمعيات والشركات والأفراد.

■ تركيب موصلات معزولة بطول ١١٨٢٤١ كم.

بلغت جملة الاستثمارات لجميع المشروعات٥،٢٤ مليون جنيه

■ وبعد أن نجحت هيئة كهربة الريف فى القيام بدورها على أكمل وجه بتوصيل التيار الكهربائى إلى ٩٩٪ من قرى مصر فإنها تقوم حالياً بتنفيذ البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية «إنارة ٤٠٠ قرية بالظهير الصحراوى واستصلاح مليون فدان» وبناء على الدراسات المستفيضة التى تمت بالتنسيق مع الجهات المعنية بالقطاع والتى راعت مستقبل العاملين بالهيئة والخبرات المتوفرة لديهم فقد صدر قرار السيد/ رئيس الجمهورية رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٧ بإلغاء هيئة كهربة الريف ودمج أصولها مع شركات النقل وتوزيع الكهرباء مع الاستمرار فى العمل بقانون إنشائها لمدة خمس سنوات من تاريخ صدور القرار، وقد تمت المرحلة الأولى بنقل العاملين بالجهد العالى والأعمال المدنية إلى الشركة المصرية لنقل الكهرباء، وكذا نقل تبعية مديريات كهرباء الشرقية، الغربية، دمياط، الوادى الجديد، كما تمت المرحلة الثانية بنقل عدد ٧٥٩ من العاملين بالديوان العام ومديريات الدقهلية ومطروح والجيزة وبنى سويف وسوهاج والاسماعيلية من هيئة كهربة الريف إلى شركات توزيع الكهرباء دون أية معوقات أو مشاكل.

■ وبالنسبة للمرحلة الثالثة فقد تم نقل تبعية مديريات كهرباء كفر الشيخ ، والمنوفية ، والمنيا كما تم نقل عدد ٥٩٣ عامل من العاملين بديوان عام الهيئة إلى كل من:

شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء وشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء دون أية معوقات أو مشاكل.

مركز البحوث الزراعية
معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية



نبذة مختصرة عن معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية

. يهدف معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية إلى إجراء البحوث العلمية التطبيقية المتعلقة بمجال تصنيع الأغذية من مصادر نباتية أو حيوانية بهدف إطالة فترة الحفظ وتوفير الفاقد ورفع القيمة الاقتصادية للمنتج والاستغلال الأمثل للغذاء، وتخدم تلك البحوث فى مجالات نقل التكنولوجيا المتطورة وتطويعها بطريقة تخدم الصناعة المصرية، الاهتمام برفع جودة المنتج المصرى وزيادة القدرة التنافسية، ضمان سلامة الغذاء فى مراحل تصنيعه المختلفة.

. يضم المعهد ثمانية أقسام بحثية بالمعهد (قسم بحوث تكنولوجيا الخبز والعجائن الغذائية، قسم بحوث تكنولوجيا اللحوم والأسماك، قسم بحوث تكنولوجيا الحاصلات البستانية، قسم بحوث تكنولوجيا المحاصيل الحقلية، قسم بحوث تكنولوجيا الزيوت والدهون، قسم بحوث تكنولوجيا وتصنيع الألبان، قسم بحوث الأغذية الخاصة والتغذية، قسم بحوث هندسة تصنيع وتعبئة الأغذية) بالإضافة إلى وحدتين بحثيتين (وحدة بحوث اقتصاديات التصنيع، وحدة بحوث المطبخ التجريبى) بالإضافة إلى مصانع تجريبية (مصنع الصويا . مصنع تجفيف . مصنع للألبان ومنتجاتها . مصنع لاستخلاص زيت الزيتون ومصنع التخليل) بالإضافة إلى صالة لتصنيع المخبوزات وبعض الأفران لتصنيع الخبز، وكذا معمل شبكة المعلومات هذا بالإضافة إلى مبنى خاص بالشئون الإدارية للمعهد.

. يعمل بالمعهد نحو (٢١٥) بالكادر الخاص، وكذا (٣٨٢) بالكادر العام ، كما يبلغ عدد العاملين المؤقتين بالمعهد نحو (٥٦٦).

. ويقوم المعهد بتدعيم أواصر التعاون بينه وبين الجهات المنتجة للغذاء وخاصة المصانع للتعرف على المشكلات القائمة وإيجاد حلول لها من خلال البحوث التطبيقية التى يجريها الباحثون، كما يقوم بتسويق بعض الأفكار البحثية للمشاريع ذات الطابع القومى والتى تخدم المستثمر الصغير من خلال إقامة اللقاءات والمنتديات للتعريف بتلك الأفكار وتسويقها.

. أيضاً يقوم المعهد بدور هام فى حل مشكلة البطالة وتشغيل صغار الخريجين من خلال بعض المشروعات مثل مشروع الأمومة والطفولة وكذا مساعدة شباب الخريجين فى إقامة مشاريع التصنيع الغذائى والتى تتناسب مع قدراتهم.

. كما أن للمعهد العديد من الانجازات أهمها:

. إجراء بحوث فى مجال إيجاد بدائل كلية أو جزئية فى صناعة الخبز البلدى وبعض المخبوزات وذلك من الناحيتين التكنولوجية والاقتصادية بهدف تقليل المستورد من القمح وتم تنفيذ بعضها مع وزارة التموين والتجارة وقد شملت تلك البدائل الذرة الشامية والرفيعة والشعير.

. طرح فكرة إقامة مصنع لإنتاج السيمولينا بمحافظة سوهاج والمساهمة فى التنفيذ والإشراف بعد نجاح زراعة القمح الديورم فى مصر.

. تطوير الأفران وإدخال ولاعات تعمل بالغاز الطبيعى.

. إنتاج خبز فينو بدون لبابة كأحد حلول فاقد الخبز (فاقد اللبابة).

. نشر فكرة إنتاج الخبز البلدى الملدن لتقليل الفاقد فى الخبز نتيجة سوء التصنيع.

. إدخال الذرة الشامية بنسبة ٢٠٪ إلى رغيف الخبز.

. تصميم وتصنيع فرادة لعجينة الذرة لاستخدامها فى إنتاج خبز الذرة من الحبة الكاملة.

. متابعة النمط الغذائى على مستوى الجمهورية.

. تبنى مشروع البرنامج القومى للتغذية بالمدارس بالتعاون مع الجهات المختلفة.

. نقل تكنولوجيا تصنيع فول الصويا ومنتجاتها من القطاع الخاص وإنتاج منتجات جديدة من فول الصويا (لبن الصويا المتخمر. صلصة الصويا).

. إدخال نبات الاستيفيا والعديد من العينات والنباتات والبذور الأخرى من الدول المختلفة لدراسة إمكانية الاستفادة منها فى مصر.

. نجاح المعهد فى توفير تكنولوجيا مبسطة لتصنيع الطماطم منها اللفائف والشرائح والثمار الكاملة المجففة وبودرة الطماطم ومركزات الطماطم المجففة بالإضافة إلى المنتجات التقليدية.

. تصميم معدات لعصر الزيتون وتدريجة بالتعاون مع المعاهد البحثية المتخصصة.

وزارة الإسكان
والمرافق العمرانية



وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية
صندوق المال العامل

تشجيعاً من وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية وتمشياً مع سياسة الدولة لتشجيع الاستثمار لمشروعات مواد البناء.

يقدم صندوق المال العامل بالوزارة قروضاً ميسرة الفائدة لتمويل المشروعات الخاصة بصناعة مواد البناء مثل:

١ ـ صناعة الحديد ـ الخشب ـ الأسمنت ـ الزلط ـ الرمل ـ والمواسير بأنواعها ـ المواد اللاصقة ـ المواد العازلة ـ الزجاج ـ الأدوات الصحية ـ الأدوات الكهربائية ـ البلاط ـ السيراميك ـ الرخام ـ الصناعات الكيماوية ـ المسابك ...... إلخ.

٢ ـ الآلات والمعدات مثل الخلاطات ـ اللوادر ـ محطات الخلط ـ الكسارات ـ الأوناش.

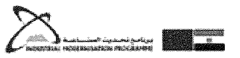
- تحدد قيمة ومدة القرض طبقاً لما تسفر عنه دراسة الجدوى الاقتصادية وقواعد الاقراض بالصندوق.
- يمنح المقترض فترة سماح فى حدود عامين وفترة سداد تصل إلى ثمانية أعوام.
- يمكن للراغبين فى الحصول على القروض التقدم إلى أمانة الصندوق بالدور الرابع عشر بمقر الوزارة ١ ش إسماعيل أباظة القصر العينى ـ القاهرة لسحب كراسة الشروط بعد سداد مبلغ خمسة وعشرون جنيهاً.

للاستعلام ومزيد من التفاصيل الاتصال بأمانة الصندوق

تليفون ٢٢٧٩٢٣٨٩١ ـ فاكس ٢٢٧٩٢٣٩٤٧







مضاعفة إجمالي حجم الإنتاج خلال نفس الفترة ليصل إلى ٢ مليار دولار أمريكي، صعوداً من ١ مليار دولار أمريكي وهو حجم الإنتاج الحالي، فضلاً عن التوسع في قاعدة القوى العاملة القوية التي يضمها القطاع، والتي يصل حجمها إلى نحو مليون عامل. ومن الجدير بالذكر أن مؤشرات التفوق والتميز التي يزخر بها قطاع تصنيع الأثاث المصري قد بدأت في الظهور بالفعل، حيث أن قيمة صادرات مصر من الأثاث لعام ٢٠٠٨ قد ارتفعت بأكثر من ٢٥٠ في المئة مقارنةً بقيمة الصادرات لعام ٢٠٠٥.

وتابع حلمي حديثه قائلاً "تعد الجودة دائماً من السمات الأساسية التي تحتويها منتجات الأثاث المصرية، ولكن تنوع واختلاف التصميمات هو ما يساهم، وبشكل متزايد، في إعطاء مصر فرصة التميز عن غيرها من المنتجين ذوي التكلفة المنخفضة. كما أن المزج بين كل من الحرفية التقليدية، والخبرة العالمية، بالإضافة إلى الريادة في التصميم، من شأنه وضع الأثاث الذي يحمل شعار "صنع في مصر" في طريقه ليصبح اسماً عالمياً شهيراً بتصميماته المبتكرة وجودته الفريدة".

وقد قام المجلس التصديري للأثاث بكشف النقاب عن نتائج المرحلة الأولى من مشروع "ورشة التصميم + الصناعة"، خلال معرض ميلانو الدولي للأثاث، الذي عقد في أبريل ٢٠٠٩ ويعد واحداً من أكبر معارض الأثاث على مستوى العالم. ويعتبر هذا المشروع، والذي سيستمر مدته لعدة سنوات تحت عنوان "كيمي"، مشروع تعاون بين كل من المجلس التصديري للأثاث، ومركز البحوث التابع للمعهد الأوروبي للتصميم، وشركة رمال ديزاين. ويضم مشروع "كيمي" فريق مكون من ٢٠ من كبار مصنعي الأثاث المصريين، بالإضافة إلى ٧ مصممين عالميين و٢٠ من صغار المصممين المصريين من أجل تعزيز وترسيخ هوية التصميم المصرية. وقد تم عرض نتائج مشروع "كيمي" من منتجات مختلفة في معرض فورنكس في قاعة خاصة و نالت إستحسان جميع الزائرين المحليين و العالميين.

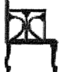
و قد قام المهندس رشيد محمد رشيد بزيارة المعرض يوم ٧ يونيو و قام بتفقد جميع العارضين لمشاهدة التطور الذي شهده القطاع خلال السنة الماضية؛ ثم قام بحضور ندوة تم تنظيمها لحوار مفتوح بين المصنعين و الوزير إستمرت قرابة الساعتين قام فيها المهندس رشيد بالإستماع و الإجابة علي إستفسارات و مقترحات المصنعين المختلفة. هذا بالإضافة إلي مجموعة اخري من الندوات تم تنظيمها خلال فترة المعرض عن مختلف الموضوعات التي تختص بهذا القطاع المهم و المستمر في التطور من الصناعة المصرية.

-نهاية البيان-

إشترى
المصرى

4 - 8 June 2009

FURNEX EGYPT'09





EGYPTIAN
FURNITURE
EXPORT
COUNCIL

www.efec

نبذة عن جهاز حماية المنافسة



جهاز حماية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية المنشأ بالقانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٥، ويتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ويتبع رئيس مجلس الوزراء. وقد أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٥٧١ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض وزير التجارة والصناعة في اختصاصاته المنصوص عليها في قانون حماية المنافسة.

ويقوم الجهاز وفقا لما نص علية القانون بعمل الدراسات والأبحاث والتقصي وجمع الاستدلالات في السوق لكشف الممارسات الضارة بالمنافسة، إما عن طريق تلقى الشكاوى والبلاغات من الأشخاص أو تلقى طلبات الدراسة من الحكومة أو عن طريق مبادرة من جانب الجهاز. كما يقوم الجهاز بإعطاء الرأي الاستشاري للحكومة في الموضوعات المتعلقة بالمنافسة بشكل عام.

ونص القانون على اختصاص الجهاز في نشر ثقافة المنافسة في المجتمع من خلال التوعية بأحكام القانون ومبادئ السوق الحرة بوجه عام. كذلك، التنسيق مع الأجهزة التنظيمية للقطاعات المختلفة في السوق لكشف الممارسات الضارة بالمنافسة في تلك القطاعات وتنظيم العلاقة من حيث الاختصاصات وفقا لأحكام القانون.

كما يقوم الجهاز ايضا بالتنسيق مع الأجهزة النظيرة في الدول الأخرى بالنسبة للأمور ذات الاهتمام المشترك ولتبادل الخبرات واستقدام خبراء المنافسة من الخارج لتدريب العاملين بالجهاز على طرق البحث والتحليل الحديثة في قضايا المنافسة.

ويتمتع الجهاز باستقلالية كبيرة لوجود مجلس إدارة مسئول عن اتخاذ القرار، وتعتبر قراراته نهائية وغير قابلة للتعديل أو التغيير من أي جهة، وتصدر قرارات المجلس بأغلبية عدد الأعضاء. وعلى الجهاز إذا ثبت مخالفة احد الأشخاص لأحد الأحكام الواردة بالقانون أن يكلف المخالف بتعديل أوضاعه وإزالة المخالفة فوراً أو خلال فترة يحددها مجلس إدارة الجهاز وأن يرفع تقريراً إلى الوزير المختص لطلب تحريك الدعوى الجنائية ضد المخالفين للقانون. كما إن للجهاز ميزانية مستقلة عن أي جهة حكومية يتم إقرارها عن طريق مجلس الشعب.

ما هي المخالفات المنصوص عليها في قانون حماية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية؟

أ - الاتفاقات بين الأشخاص المتنافسة في السوق المعنية (مادة ٦)

يحظر القانون بعض الاتفاقات والتعاقدات بين الأشخاص المتنافسة في السوق المعنية (علاقة أفقية).

وقد حدد القانون هذه الاتفاقات والتعاقدات على سبيل الحصر وهى:

- رفع أو خفض أو تثبيت أسعار البيع و الشراء للمنتجات محل التعامل.
- اقتسام المنتجات أو تخصيصها على أساس من المناطق الجغرافية أو مراكز التوزيع أو نوعية العملاء أو السلع أو المواسم أو الفترات الزمنية.
- التنسيق فيما يتعلق بالتقدم أو الامتناع عن الدخول في المناقصات والمزايدات والممارسات و سائر عروض التوريد.
- تقييد عمليات التصنيع أو التوزيع.

واعتبر القانون التعاقدات والاتفاقات الأفقية في حد ذاتها جريمة وليس ما ينتج عنها من آثار. per se rule فالعبرة هي بإثبات التعاقد أو الاتفاق وليس الضرر الناجم عنه.

ب - الاتفاقات الرأسية (مادة ٧)

يحظر القانون الاتفاقات أو التعاقدات بين الشخص وأي من مورديه أو أي من عملائه (علاقة رأسية) إذا كان من شأنها الحد من المنافسة. وتضع اللائحة التنفيذية المعايير الواجب استخدامها من جانب الجهاز في تحديد الاتفاقات أو التعاقدات التي من شأنها الحد المنافسة وتشمل:

ـة ومنع الممارسات الاحتكارية

- مدى تأثير الاتفاق أو التعاقد على حرية المنافسة في السوق.
- وجود فوائد تعود على المستهلك من الاتفاق أو التعاقد.
- اعتبارات المحافظة على جودة المنتج أو سمعته، ومقتضيات الأمن والسلامة.
- مدى توافق شروط الاتفاق أو التعاقد مع الأعراف التجارية المستقرة في النشاط محل الفحص.

ج- إساءة استخدام الوضع المسيطر (المادتين ٤ و٨)

يحظر القانون على الشخص الذي تتوافر له السيطرة على السوق المعنية إساءة استخدام هذه السيطرة. ويكون الشخص مسيطرا على السوق المعنية إذا توافرت له الشروط الثلاثة التالية مجتمعة:

■ أن تتعدى حصته في السوق المعنية ٢٥ ٪

■ أن يكون له القدرة على إحداث تأثير فعال على الأسعار أو على حجم المعروض من المنتج في السوق المعنية.

■ ألا يكون لمنافسيه القدرة على الحد من ممارسات هذا الشخص في السوق المعنية.

ويحدد القانون الممارسات التي يحظر على الشخص المسيطر إتيانها على سبيل الحصر وهي:

■ أي فعل من شانه أن يؤدى إلى عدم التصنيع أو الإنتاج أو التوزيع لمنتج لفترة زمنيه معينة.

■ الامتناع عن إبرام صفقات بيع أو شراء منتج مع أي شخص أو وقف التعامل معه على نحو يؤدى إلى الحد من حريته في دخول السوق أو الخروج منه في أي وقت.

■ أي فعل من شأنه أن يؤدى إلى الاقتصار على توزيع منتج دون غيره على أساس مناطق جغرافية أو مراكز توزيع أو عملاء أو مواسم أو فترات زمنية وذلك بين أشخاص ذوى علاقة رأسية بين بعضهم البعض.

■ تعليق بيع منتجات أو خدمات على شرط قبول المشترى شراء منتجات أو خدمات غير مرتبطة بمحل التعامل الأصلي.

■ التمييز بين بائعين أو مشترين تتشابه مراكزهم التجارية في أسعار البيع أو الشراء أو في شروط التعامل.

■ الامتناع عن إنتاج أو إتاحة منتج شحيح متى كان إنتاجه أو إتاحته ممكنة اقتصادياً.

■ أن يشترط على المتعاملين معه ألا يتيحوا لشخص منافس له استخدام ما يحتاجه من مرافقهم أو خدماتهم ، رغم أن إتاحة هذا الاستخدام ممكن اقتصادياً.

■ بيع منتجات بسعر يقل عن تكلفتها الحدية أو متوسط تكلفتها المتغيرة.

■ إلزام مورد بعدم التعامل مع منافس.

وتضع اللائحة التنفيذية كافة الضوابط والإجراءات التي تكفل شرح المقصود بكل فعل من هذه الأفعال بما يمكن الجهاز من القيام بدوره في فحصها.

ما هي العقوبات التي نص عليه القانون وما إمكانية التصالح؟

يعاقب على كل مخالفة لأحكام المواد (٦ ، ٧ ، ٨) من القانون، بغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه مصري ولا تجاوز ثلاثمائة مليون جنيه مصري، وذلك دون الإخلال بالمسئولية المدنية عن الأضرار الناجمة عن ارتكاب أي من الممارسات المحظورة. وينشر الحكم النهائي الصادر بالإدانة في الجريدة الرسمية وفي جريدتين يوميتين على نفقة المحكوم عليه.

يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري المخالف، بذات العقوبات المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون، إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة. ويكون الشخص الاعتباري مسئولا بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات إذا كانت المخالفة قد ارتكبت من أحد العاملين به باسم الشخص الاعتباري أو لصالحه.

ويجوز للوزير المختص أو من يفوضه، التصالح في أي من تلك الأفعال قبل صدور حكم بات فيها، وذلك مقابل أداء مبلغ لا يقل عن مثلي الحد الأدنى للغرامة ولا يجاوز مثلي حدها الأقصى. ويعتبر التصالح بمثابة تنازل عن طلب رفع الدعوى الجنائية ويترتب عليه انقضاء الدعوى الجنائية عن ذات الواقعة التي صدر بشأنها طلب رفع الدعوى.

كيف يقوم الجهاز بفتح ملف التحقيق في الحالات المخالفة للقانون؟

أ - مبادرة الجهاز بالفحص

للجهاز أن يبادر باتخاذ إجراءات التقصي والبحث وجمع الاستدلال وإجراء الدراسات والأبحاث لكشف حالات الاتفاقات والممارسات الضارة بالمنافسة.

ب- التبليغات

يمكن لأي شخص إبلاغ الجهاز بأية مخالفة لأحكام هذا القانون. ويمكن الحصول على نموذج البلاغ من مقر الجهاز بمبنى ب ١٩ الدور الأول بالقرية الذكية أو عبر الموقع الالكتروني للجهاز www.eca.org.eg كما يمكن الاستفسار عن كيفية تقديم البلاغ من خلال تليفون رقم ٣٥٣٥١٩٠٠(٠٢)

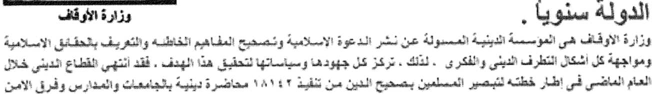
كما يقوم الجهاز بتلقي طلبات الدراسة والرأي الاستشاري من الجهات الحكومية بالنسبة للموضوعات المتعلقة بالمنافسة في

نشر التوعية الدينية وتصحيح المفاهيم الخاطئة ومواجهة التطرف المهمة الرئيسية للأوقاف .

قوافل توعية وندوات دينية ومحاضرات يؤديها كبار العلماء طوال العام .

٣٤ مليون جنيه إعانات إنسانية وقروضاً لموظفى الدولة سنوياً .

وزارة الأوقاف



وزارة الأوقاف هى المؤسسة الدينية المسئولة عن نشر الدعوة الاسلامية وتصحيح المفاهيم الخاطئه والتعريف بالحقائق الاسلامية ومواجهة كل أشكال التطرف الدينى والفكرى . لذلك ، تركز كل جهودها وسياساتها لتحقيق هذا الهدف . فقد أنتهى القطاع الدينى خلال العام الماضى فى إطار خطته لتبصير المسلمين بصحيح الدين من تنفيذ ١٨١٤٢ محاضرة دينية بالجامعات والمدارس وفرق الامن والسجون ودور الرعاية ومراكز الشباب و ٣٢٤ قافلة توعية جابت جميع انحاء الجمهورية و ٣٤٥٦ ندوة شارك فيها كبار الدعاة وعلماء الاسلام المشهود لهم بالاستنارة والقدرة على الاقناع بالاضافة الى ٢٩٧٦٠ درسا فى تنظيم الاسرة بالمحافظات ، كما أرسلت الوزارة ٢١٦ قافلة للمناطق النائية والحدودية لتوعية المواطنين هناك بأهمية دورهم فى حماية أمن مصر بوازع من دينهم .

وتنفيذا لخطة الوزارة فى التوسع فى انشاء المكتبات لتزويد المسلمين بالثقافة الإسلامية السليمة انشأت الوزارة خلال هذا العام ٣٠ مكتبة عامة فى جميع المديريات ليصل عدد المكتبات التابعة لها ٧٦٧ **مكتبة** تضم أمهات كتب التراث الإسلامي ومؤلفات كبار مفكرى الإسلام واصدارات المجلس الأعلى للشئون الاسلامية .

ويأتى الاهتمام بتحفيظ القرآن الكريم لكافة شرائح المجتمع وخاصة الأجيال الجديدة على رأس اهتمامات الوزارة التى تحرص دائما على تنظيم **مسابقات التحفيظ** ومنح المتميزين جوائز مالية بالإضافة إلى المسابقة الدولية التى شارك فيها هذا العام شباب أكثر من ٧٠ دولة وكرم الرئيس مبارك الفائزين فيها فى احتفال ليلة القدر وسلمهم جوائزهم المالية وشهادات التقدير .

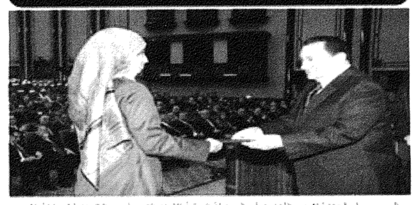
كما تهتم الوزارة أيضاً فى الخارج والرد على الاباطيل والافتراءات التى تثار ضده وتحرص على التعريف بوسطيته واعتداله من خلال دعاتها الذين توفدهم الى الخارج سواء فى صورة ابتعاث دائم للمراكز الاسلامية فى مختلف دول العالم (٧٣ إمام) أو من خلال **شهر رمضان** لاحياء ليالى الشهر الكريم مع المسلمين فى الخارج حيث بلغ عدد الأئمة الموفدين هذا العام (٩١ اماما) وأكثر من (١٨٠ قارئ) ينشرون الاسلام الصحيح فى كافة ربوع العالم .

ويعتبر إعمار المساجد احد المحاور الرئيسية لرسالة الوزارة وتهتم اهتماما كبيرا بإعداده ليكون منارة للإشعاع الدينى والعلمى والإجتماعى ولا تبخل برصد اضخم الميزانيات للصيانة والترميم والإحلال والتجديد والفرش والتى لا تقل سنويا عن ٢٠٠ مليون جنيه بالاضافة الى التوسع فى ضم المساجد الأهلية لرعايتها حتى بلغ عدد المساجد التابعة للأوقاف أكثر من ١٠٣ ألف مسجد وزاوية .

خدمة المجتمع

وتقوم الإدارة المركزية لشئون البر بالتواصل الانسانى مع المواطنين ،بتقديم إعانات إنسانية على مدى العام للأيتام والأرامل والمرضى وكبار السن ، وبلغت هذه الإعانات العام الماضى حوالى ١٩ مليون جنيه.

مبارك يحرص كل عام على تكريم حفظة القرآن الكريم من مصر والعالم



الرئيس يسلم الجائزة لاحدى الفائزات فى المسابقة الدولية للقرآن الكريم فى احتفال الاوقاف بليلة القدر

كما تقدم قروضا حسنة لموظفى الدولة لمساعدتهم على أعباء الحياة بلغت حوالى ١٥ مليون جنيه . وتستعد الوزارة لافتتاح **المؤسسة النموذجية للأيتام** بمدينة السادس من أكتوبر على مساحة ٧٢٨٠ م٢ بتكلفة مبدئية ٢٠ مليون جنيه . تتسع لـ ٦٠٠ من الأيتام من البنين والبنات بنظام الإعاشة الكاملة .

قرب الانتهاء من معهد للأورام بالقاهرة ومستشفى جديد بسوهاج ومؤسسة نموذجية للأيتام بأكتوبر

مشروعات عملاقة

وتتبنى الوزارة فى هذه المرحلة تنفيذ بعض المشروعات العملاقة التى تمثل نقلة حضارية على طريق إنجازاتها مثل مبنى معهد الأورام الملحق بمستشفى الدعاة بمصر الجديدة والذى بدأت أعماله الإنشائية بالفعل على مساحة ٥٠٠ م٢ بتكلفة ١٥ مليون جنيه ليضيف خدمة طبية الى مستشفى الدعاة لخدمة العاملين بالوزارة وأسرهم ، كما أن الوزارة بصدد إنشاء مستشفى للدعاة بسوهاج لخدمة الدعاة والعاملين واهالى الصعيد بجوار مسجد العمرى بسوهاج بتكلفة تقرب من ١٤ مليون جنيه لينتهى المشروعان خلال عام ٢٠١٠ .

نور مبارك

تاتى **جامعة نور مبارك** التى أنشأتها
زارة الأوقاف فى كازاقستان لتؤكد الدور
مصرى المتميز فى خدمة الإسلام والمسلمين
ى الخارج ، حيث تكلف هذه الجامعة عند
نشائها عام ٢٠٠١ أكثر من ٢٠ مليون جنيه
حملتها الوزارة بالكامل بالإضافة الى تزويدها
بالأساتذة والمناهج الدراسية ، وجارى حاليا
تنفيذ المرحلة الثانية التى تشمل إقامة مبنى
جديد لزيادة الطاقة الاستيعابية للطلاب وتقديم
خدمات تعليمية وأنشطة جديدة .

تنفيذ المرحلة الثانية لتطوير جامعة نور مبارك

حماية التراث

ومن المشروعات التى تفخر بها الوزارة فى الفترة الأخيرة **مكتبة المخطوطات الإسلامية** النادرة الملحقة بمسجد السيدة زينب بالقاهرة والتى تعد الأولى من نوعها فى العالم الاسلامى والتى انتهت بالفعل منذ إنشائها من ترميم وحفظ ٥١٨٨ مخطوطاً نادراً تم جمعها من كافة أنحاء الجمهورية لتكون فى خدمة الباحثين والمهتمين بالتراث الاسلامى .

كما افتتحت الوزارة أيضا **مكتبة الأزهر** الشريف والتى أعيد افتتاحها لخدمة رواد الأزهر بما له من مكانة لدى جموع المسلمين فى العالم وتم تزويدها بنفائس المجلدات الإسلامية التى بلغ عددها أكثر من٦٧ ألف مجلد .



وزير الأوقاف ومحافظ بني سويف يضعان حجر الأساس لمشروع مبارك لإسكان الشباب بالمحافظة

الأوقاف تبنى ١٠٠ ألف وحدة سكنية للشباب تنفيذا للبرنامج الانتخابى للرئيس

استثمارات

أما **هيئة الأوقاف المصرية** والتى تتبع الوزارة أيضاً ، فمهمتها الاستثمار الامثل لأموال الوقف الخيرى لتحقيق أعلى فائض ممكن للصرف منه على تنفيذ شروط الواقفين وخدمة أنشطة الدعوة الإسلامية لذلك تتبنى هيئة الأوقاف عددا من المشروعات الكبرى فى كثير من المجالات منها الإسكان حيث تتولى حاليا بناء ١٠٠ ألف وحدة سكنية للشباب تنفيذا للبرنامج الانتخابى للرئيس مبارك ، وتم وضع حجر الأساس لهذا المشروع فى ٨ محافظات بنظام الإيجار المناسب للشباب ، وتستثمر الهيئة أموال الوقف فى مشروعات زراعية أهمها استصلاح ٢٠ ألف فدان بشرق العوينات انتهت بالفعل من استصلاح ١٥ ألف فدان وجارى استصلاح الباقى وأجرت مزارع رمسيس وانشاص وجناكليس على مساحة ٨٧٠٠ فدان بمبلغ ٦١ مليون جنيه سنويا وتمتلك الهيئة ١١٠ ألف فدان أطيان زراعية واستطاعت هيئة الأوقاف إعادة تشغيل مصنع سجاد دمنهور بعد أن اشترته وتمكنت من رفع معدلات الإنتاج من خلال توفير أحدث الآلات والأنوال بتكلفة بلغت ٣٠ مليون جنيه ليصل إنتاج المصنع إلى مليونى متر سجاد لفرش جميع المساجد التابعة للوزارة بدلاً من ٨٠٠ ألف متر حالياً .

كما قامت الهيئة بافتتاح عدد ٤ معارض سجاد بالمحافظات فتحت أبوابها للجمهور بالفعل .

ترجمة معانى القرآن الكريم إلى ٧ لغات أجنبية لتصحيح صورة الإسلام .

ترجمات

ويتبع وزارة الأوقاف أيضا مؤسسة دينية عريقة تؤدى دورا متميزا فى خدمة الإسلام والمسلمين فى الداخل والخارج ، هى **المجلس الأعلى للشئون الإسلامية** والذى يسهم بدور فعال فى التعريف بالإسلام ونشر الثقافة الإسلامية من خلال مطبوعات متميزة مترجمة الى ٧ لغات أجنبية لتعريف الآخر بحقيقة الإسلام بالإضافة إلى مؤتمره السنوى والذى يشارك فيه كبار مفكرى الإسلام فى مصر والوطن العربى و العالم لمناقشة القضايا المصيرية للأمة .

تكنولوجيا المعلومات

وحرصاً من الوزارة على **الدخول فى عصر تكنولوجيا المعلومات** ، بدأت خطة طموحة لميكنة العمل بكافة قطاعاتها ، وتم تدريب ١٨٠٠ من العاملين بالوزارة والهيئات التابعة لها تنفيذاً لمشروع (محو أمية الكمبيوتر) برعاية معالى الدكتور الوزير شخصياً وبالجهود الذاتية للوزارة .

ومن خلال بروتوكول التعاون المشترك مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية تم حصول ١٢٠٠ موظف على شهادة رخصة قيادة الكمبيوتر العالمية I.C.D.L (من خلال منحة وزارة الدولة للتنمية الإدارية)، كما تم البدء فى الربط الاليكترونى مع أمانة مجلس الوزراء ووزارة المالية ، وبصدد الانتهاء من شبكة معلومات لربط المديريات الإقليمية بديوان عام الوزارة والانتهاء من المرحلة الأولى لميكنة قطاع الشئون المالية



الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحى

الإنجازات التى تم تحقيقها ضمن البرنامج الانتخابى للسيد / رئيس الجمهورية

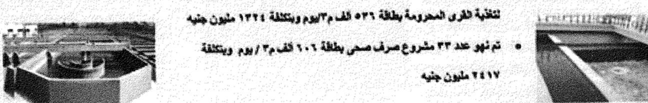


* مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى التى تم نهوها ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ :

- تم نهو عدد ٥ مشروع بالإضافة إلى عدد ٦٩ قرية ضمن المشروع القومى لتغذية القرى المحرومة بطاقة ١١٩ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ٨٣٠ مليون جنيه.
- تم نهو عدد ٢٢ مشروع صرف صحى بطاقة ٢٣٣ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ١٢١٠ مليون جنيه



* مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى التى تم نهوها ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ :



- تم نهو عدد ١٠ مشروع بالإضافة إلى عدد ١٦٩ قرية ضمن المشروع القومى لتغذية القرى المحرومة بطاقة ٥٣٦ ألف م٣/يوم وبتكلفة ١٣٢٤ مليون جنيه
- تم نهو عدد ٣٣ مشروع صرف صحى بطاقة ١٠٦ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ٢٤١٧ مليون جنيه



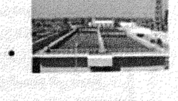
* مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى التى تم نهوها ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ :

- تم نهو عدد ٢٧ مشروع مياه شرب بالإضافة إلى ٣٨ وحدة مياه مدمجة بطاقة ٩٦٩ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ١٩٣٢ مليون جنيه
- تم نهو عدد ٣٣ مشروع صرف صحى بطاقة ٦٦٥ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ٢٦٢٥ مليون جنيه



* مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى المخطط نهوها ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ :

- مخطط نهو ودخول الخدمة لعدد ١٧ مشروع متكامل + ٣٨ شبكة لمشروعات تم نهوها فى الأعوام السابقة + ٦٠ وحدة مياه مدمجة بطاقة إنتاجية إضافية ١١٢٨ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ٥٢٨٤ مليون جنيه



- مخطط نهو ودخول الخدمة لعدد ٣٩ مشروع متكامل + ٣٩ شبكة لمشروعات تم نهوها فى الأعوام السابقة بطاقة استيعابية إضافية ٨٩٦ ألف م٣ / يوم وبتكلفة ٥٥٤٢ مليون جنيه





تحديث إدارة المستندات ونظم الأرشيف الالكترونى

مقدمة

الضمان الاجتماعى هو تعبير شامل يعنى كل أنواع الحماية الاجتماعية التى تقدم للمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعى أو المساعدات الإجتماعية أو غيرها من صنوف الخدمات والرعاية التى تكفل رفاهية المجتمع وأمنه الإقتصادى وعلى الأخص بالنسبة للأطفال وكبار السن والمعوقين وغير ذلك من الجهود التى تبذلها الدولة فى الحقل الإجتماعى .

وتعتبر التأمينات الإجتماعية أحد وسائل الضمان الاجتماعى فى مجال تحقيق الحماية والأمن الاجتماعيين وهى تقتصر على تلك النظم التى تستهدف تغطية خطر إجتماعى معين فى مقابل تجميع إشتراكات يؤديها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال ثم إعادة توزيع هذه الإشتراكات على من يتحقق بالنسبة لهم وقوع الخطر المؤمن منه ، ومن ثم فإذا ما تحملت الدولة فى نظام معين عبء المزايا دون مقابل من الإشتراكات إنتفى عن النظام صفة التأمين وأصبح نظاماً للضمان الإجتماعى.

وتنص المادة ٧ من دستور جمهورية مصر العربية على أن " يقوم المجتمع على التضامن الإجتماعى"، كما تنص المادة ١٧ منه على أن " تكفل الدولة خدمات التأمين الإجتماعى والصحى ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً "

والمادة ١٢٢ منه على أن " يعين القانون قواعد منح المرتبات والتعويضات والإعانات والمكافآت التى تتقرر على خزانة الدولة وينظم القانون حالات الإستثناء منها والجهات التى تتولى تطبيقها "

والمستفاد من هذه النصوص أن الدستور ناط بالمشرع رسم السياسة التأمينية بما يحقق إنتفاع المواطنين بخدمات التأمين الإجتماعى من معاشات وتعويضات وكيفية تقديرها وبيان شروط إستحقاقها وقواعد صرفها وتحديد المستحقين لها ومصادر تمويلها وكل ذلك يتم على أسس فنية وحسابية وإكتوارية وبمراعاة التضامن والتكافل الإجتماعى التى تعتبر

إعداد / هشام عبد الحميد قنديل
رئيس قطاع المعلومات والحاسبات الآلية بوزارة المالية

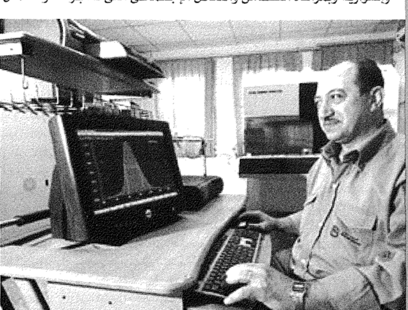
من أهم سمات نظام التأمين الإجتماعى. وقد قضى قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى المادة ٦ منه بإنشاء صندوقان للتأمين الإجتماعى فى مصر ، الأول للتأمين على العاملين بالقطاع الحكومى والثانى للتأمين على العاملين بالقطاع العام والأعمال العام والخاص.

وقد إنشىء فى الصندوق الخاص بالعاملين بالقطاع العام والأعمال العام والخاص حسابات مستقلة للفئات الآتية :

- حساب للتأمين على أصحاب الأعمال بموجب القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦.
- حساب للتأمين على العاملين المصريين بالخارج بموجب القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨.
- حساب للتأمين على العمالة غير المنتظمة بموجب القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

قد ساهمت نظم التأمين الإجتماعى فى تنفيذ سياسة الدولة الإجتماعية والإقتصادية ، فعلى المستوى الإجتماعى إمتدت الحماية التأمينية إلى حوالى ٢٠ مليون مؤمن عليه تأميناً مباشراً وأكثر من ٧ مليون صاحب معاش ، كما إمتدت مظلة التأمين الإجتماعى بشكل غير مباشر لأسر المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات بوصفهم مستحقين للمزايا التى يمنحها النظام ، ومن ثم باتت جميع فئات الشعب مستظلة بالحماية التأمينية وهو الأمر الذى يدعم شبكات الأمن الإجتماعى.

وعلى المستوى الإقتصادى ساهمت نظم التأمين



الإجتماعى فى تنفيذ الخطة الإقتصادية للدولة وذلك عن طريق تجميع الإشتراكات ثم إعادة إستثمارها فى مجالات تعود بالنفع على الإقتصاد القومى وقد إلتزمت الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى بإستثمار معظم أموالها بإيداعها بنك الإستثمار القومى مقابل عائد إستثمار يتم الإتفاق عليه ثم يقوم بنك الإستثمار بدوره بإقراض هذه الأموال للحكومة لتنفيذ خطة الإستثمار.

ويشتمل نظام التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه وتأمين إصابات العمل وتأمين المرض وتأمين البطالة ويهدف نظام التأمين الإجتماعى إلى تأمين المؤمن عليه وكفالة من كان يعولهم من أفراد أسرته من خطر إنقطاع الدخل . الأجر . لأى سبب من الأسباب وذلك حتى نضمن له ولهم من بعده العيش الكريم ، ومن أسباب إنقطاع الدخل إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد أو العجز أو الوفاه . وأهم المبادىء والأسس العامة التى يقوم عليها نظام التأمتن الإجتماعى فى مصر هى :

- إستقلال أموال التأمين الإجتماعى بصناديق خاصة بها ذات ذمة مالية منفصلة عن الذمة المالية للخزانة العامة للدولة.
- الخضوع لقانون التأمين الإجتماعى يكون له الصفه الإجبارية.
- أن الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى تلتزم بأداء إلتزاماتها متى تحققت الأخطار المؤمن منها وتوافرت شروط الإستحقاق حتى ولو كان صاحب العمل متهرباً من الإشتراك.
- الحقوق المقررة بقانون التأمين الإجتماعى هى وحدها التى تلتزم الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى بها أما خلاف ذلك من زيادات تقررت بمقتضى قوانين أو قرارات خاصة تقوم الهيئة بصرفها على أن تلتزم الخزانة العامة بها وتؤديها للهيئة.
- يتبع فى تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة إلتزمات النظام على أسلوب التويل عن طريق الإشتراكات يساهم فيها كل من المؤمن عليه وصاحب العمل والدولة وتصب هذه الإشتراكات فى معين واحد يتكون منه رصيد مشترك يكفى لمواجهة المزايا المقررة بالقانون ويتم دورياً فحص مركزه المالى وإذا أسفر الفحص عن وجود عجز إلتزمت الدولة بسداده.
- نظام التأمين الإجتماعى يقوم على فلسفة التكافل الإجتماعى بين فئات المؤمن عليهم بمعنى نقل مسئولية مواجهة الأخطار الإجتماعية . إنقطاع الأجر بسبب إنتهاء الخدمة لبلوغ سن الشيخوخة والعجز والوفاة . من عاتق الفرد إلى عاتق الجماعة وبحيث يشارك الفرد فى التمويل بقدر إمكانياته ويأخذ من المزايا بالقدر المناسب الذى يوفر المستوى المناسب من المعيشة دون النظر إلى ما تحمل به من أعباء فى التمويل.

أهداف البحث

يشهد العالم اليوم تنوعاً كبيراً في أنماط وأشكال ووسائل تسجيل المعلومات وذلك استجابة لما تتطلبه الأوضاع الحديثة والحاجات المتغيرة للنشاط البشري. ولقد ساعدت التطورات التكنولوجية القائمة على خروج أجهزة ومؤسسات الأرشيف عن دورها التقليدي القديم وتحولها إلى مراكز إشعاع للحقائق والمعلومات، و أصبح مطلوب منها أن تعمل في عدة اتجاهات في إطار من التنسيق والمنهجية التي تبدأ مع الوثيقة التي تنشأ في أجهزة الدولة وتستقر مؤقتاً في وحدات الحفظ ، ثم يتم ترحيلها إلى الأرشيف النهائي (المركزى) بشكل متكامل ومنضبط بحيث يؤدي في النهاية إلى وجود مدخلات وثائقية يسهل التعامل معها بالأساليب التكنولوجية .وفي هذا يبدو جليا أن على الأرشيفات المختلفة السعي للإستفادة من هذه التطورات التكنولوجية المختلفة لمواجهة التغيرات السريعة في إجراءات وطرق إنجاز العمل ولكي تتمكن هذه المؤسسات من النمو والتطور السليم الذي يمكنها من القيام بكافة المهام المناطة بها وتحقيق الأهداف المرجوة وبالتالي إمكانية المواكبة والمشاركة في عالم اليوم. ونظرا لأن الطرق التقليدية المستخدمة في الأنشطة الأرشيفية لم تعد قادرة على إنجاز الأعمال والمهام المنوطة بهذه المؤسسات كما لم يعد بالإمكان الإستمرار في الاعتماد على معدلات الأداء والقدرات المحدودة للنظم التقليدية التي كان يجري العمل بها . لذا فإن واقع الحال يدعو المؤسسات إلى التخلي عن النظم التقليدية وأن تعمل على تطوير نفسها وتحسين أداءها ,لذلك فقد أصبح من الضروري أن تتعامل إدارات الأرشيف مع نظم المعلومات الحديثة وتعمل على الاستفادة من الأدوات والوسائل التقنية المختلفة والتي من شأنها المساعدة على رفع معدلات السرعة والكفاءة في أداء الأنشطة الأرشيفية وتمكينها من أن تلعب دورا رئيسياً وهاماً في مجال الأنشطة الوثائقية العالمية، ذلك أن استعمال الوسائل التكنولوجية سيجعلها أكثر كفاءة وقدرة على أداء المهام الموكلة إليها ويمكنها من تحقيق أهدافها في دعم التنمية الوطنية والمشاركة في عالم اليوم بكفاءة وفاعلية.

وتتلخص أهداف البحث فى:

- التعرف على الواقع الحالي للنظم الأرشيفية المختلفة وتلمس مظاهر القصور والمشاكل التي تواجهها ومدى تأثير ذلك على نموها وتطورها.
- السعي لوضع الحلول المناسبة التي من شأنها المساعدة على مواجهة التحديات القائمة.
- اقتراح السبل والوسائل المختلفة التي من شأنها المساهمة في تطوير وتحسين أداء نظم الأرشيف المختلفة وتمكينها من الإستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- تقديم التصور الذي نراه مناسبا لتطوير وتنمية العمل الأرشيفي وتحسين أداء الهيئة وتمكينها من المواكبة والمشاركة الفاعلة في مجتمع المعلومات.

أهمية البحث

يشغل موضوع إدارة المستندات والأرشيف الإلكترونى للمؤسسات وأهداف الحكومة الإلكترونية فكر الكثير من المتخصصين والباحثين والمستخدمين للخدمات الحكومية ، ذلك أن تقنية إدارة الوثائق والمحتوى انتشرت بسرعة فى كل الميادين، لذلك كان لابد من التعمق فى دراسة هذا الموضوع لمعرفة المستجدات فيه، وتوظيفه من خلال إدارة وتنظيم الوثائق والمحتوى الحكومى الإلكترونى، ووضع ضوابط وآليات التنظيم فيه، ولقد حرصت الدول على تطوير أدائها وكفاءتها وفاعليتها بتطوير أعمالها الإلكترونية، والاتجاه نحو الحكومة الإلكترونية بالاعتماد على مجموعة من التقنيات والوسائل العلمية لتحسين آلية حركة وثائقها عبر نقلها بالسرعة المطلوبة لاتخاذ القرار المناسب، وللحصول على مؤشرات فى غاية الأهمية، حيث أتاحت شبكات المعلومات العالمية الفرصة لربط أجزاء المؤسسة مهما تباعدت المسافات بينها من خلال نظام عمل متكامل موحد، وذلك بإنشاء الوثائق الإلكترونية للحكومة

وحفظها وتبادلها ونشرها من خلال مشاريع الحكومة الإلكترونية وبواباتها التى تقوم بإدارة محتويات وثائق الدولة دون أن يتوفر لها مقابل ورقى، حيث أن العمل يجرى بأكمله فى بيئة إلكترونية بحتة، وتقوم إدارة الوثائق والمحتوى الإلكترونى بتقديم المناسب من الوثائق الخدمية التى يحتاجها المستفيد من خدماتها، وهنا تحل الحاسبات ووحدات التخزين ونظم المعلومات محل وسائل الحفظ والتخزين التقليدية اليدوية ، وللوثائق أهمية كبيرة وتلعب دوراً بارزاً وهاماً في حياة الأفراد والمؤسسات فضلاً عن إحتوائها على كل ما يتعلق بتراث وتاريخ الأمم المختلفة ،وذلك بإعتبارها الذاكرة الحية والمرآة الصادقة التي تعكس بشفافية كاملة جميع الأحداث والمتغيرات التي تطرأ على المجتمعات، ويشهد العالم اليوم تنوعاً كبيراً في أنماط وأشكال ووسائل تسجيل المعلومات وذلك استجابة لما تتطلبه الأوضاع الحديثة والحاجات المتغيرة للنشاط البشري.

إسلوب البحث ومصادر جمع البيانات

إعتمد البحث الحالي على منهج البحث العلمى ومنهج البحث المكتبى حيث تم الإستفادة من الأول في جمع البيانات والمعلومات عن الطرق الحالية المتبعة لحفظ المستندات والوثائق والتعرف على محاولات التطوير والتنظيم لإنشاء نظام أرشيف إلكترونى مطور ،وتم الإستفادة من الأسلوب الثاني في وضع التصور الذي يقترحه لحل بعض التحديات المحيطة بنظم الأرشيف واقتراح الأسلوب الذي يراه مناسبا لتطوير الأرشيف وتمكينه من المواكبة والمشاركة الفاعلة في عالم اليوم. هذا وقد تم الإستفادة من العديد من الوسائل المساعدة في تجميع البيانات والمعلومات اللازمة والمتمثلة في الآتي:

- النماذج المتوفرة من أنظمة الأرشيف وذلك للإستفادة من أراء المتخصصين المستخدمين لها.
- الملاحظات التي تم تجميعها أثناء الزيارات الميدانية للعديد من أنظمة الأرشيف القائمة.
- المناقشات التي أجريت مع العديد من العاملين في مجال نظم الأرشيف.

المبحث الأول

مشكلة البحث

تتبلور مشكلة البحث فى توضيح نقاط ضعف الإعتماد على الطرق اليدوية والتقليدية فى تداول المستندات والأوراق من خلال الأرشيف وتوضيح مميزات إستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة فى تداول هذه المستندات حيث تكمن المشكلة فى:

- يحتاج الأرشيف الورقي إلى وقت كبير للبحث عن الوثائق المفقودة .
- غير قابل للتوزيع .
- قابل للضرر (قصير أو طويل المدى) مثل الحريق أو الكوارث الطبيعية.
- يتطلب مساحات كبيرة للحفظ .
- الورق قابل للتلف والتمزيق.

المبحث الثانى أسباب المشكلة

الطرق التقليدية المتبعة لحفظ المستندات تؤدى إلى تضاعف حجم المستندات بكميات كبيرة على مدى سنوات العمل مما يصعب معه البحث خلالها وعمليات إسترجاعها. وتؤدى هذه الطرق التقليدية لفقد بعض المستندات برغم أهميتها أو تلفها نتيجة كثرة تداولها وتعدد نقلها من مكان الى أخر، كما يتواجد نقص فى الوعى المعلوماتى لدى القائمين على عملية حفظ المستندات بالمؤسسة بأهمية الأرشيف الإلكترونى وفوائده، بالإضافة إلى النقص فى الإمكانيات المادية اللازمة لإنشاء نظم أرشيف آلية لبعض المؤسسات ، وتتلخص أسباب المشكلة فى :

- الحاجة المتزايدة إلى حيز مكاني كبير وأكوام المعاملات والملفات وغير ذلك
- صعوبة ربط أجزاء المؤسسة فيما بينها فى حالة تباعد أماكنها
- صعوبة وبطء نقل الرسائل والوثائق بين فروع المؤسسة أو خارج نطاق المؤسسة
- صعوبة وبطء الوصول للوثائق للمستفيدين أو المستخدمين لهذه الوثائق
- صعوبة مراقبة الوثائق و تحولاتها ومتابعتها وتطورها ومعرفة سير المعاملات داخل المؤسسة
- صعوبة استرجاع الوثائق نظرا لكثرتها وزيادة أعدادها .
- زيادة معدل الأخطاء البشرية ومخالفة الأنظمة
- اللامركزية في التعامل مع الوثائق وبالتالي تضارب وتكرار إصدار الأوامر و القرارات.

عدم توحيد المعايير فى التعامل مع الوثائق

المبحث الثالث

بدائل الحلول المقترحة للمشكلة

نظم الأرشيف الإلكترونى

أدى التوسع فى استخدام الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات إلى ظهور وثائق ارتبط ظهورها أساساً بتكنولوجيا الحاسبات وهذا النوع من الوثائق أطلق عليه الوثائق الإلكترونية وتعرف الوثائق الإلكترونية بأنها:

- الوثائق فى شكل إلكترونى
- الوثائق الموجودة فى شكل يحتاج إلى أجهزة الحاسبات من أجل إمكانية معالجتها وإتاحتها للاسترجاع

الوثائق التى تنتج وتخزن وترسل وتستقبل فى شكل إلكترونى عن طريق أجهزة ومعدات الحاسبات

وعلى أية حال فإن الوثائق الإلكترونية الناتجة عن هذا التطور التكنولوجى أصبحت تتزايد بشكل ملحوظ وزادت معها أهميتها وأصبح لا غنى عنها فى المؤسسات لما تمثله كمصدر للمعلومات للعمليات اليومية بالمؤسسة ولصانعى القرار بهذه المؤسسات، لهذا استدعى الأمر ضرورة وجود نظم للتعامل مع هذه الوثائق بما يتناسب مع طبيعتها، هذه النظم أطلق عليها "نظم إدارة الوثائق الإلكترونية " أو ما تعارف عليه باسم " نظم الأرشيف الإلكترونى" وتعرف نظم الأرشيف الإلكتروني بأنها :

- هى تلك النظم التى تعتمد على تكنولوجيا الحاسبات والتى تتيح العمليات والإجراءات من أجل الإدارة والسيطرة على عمليات التخزين واسترجاع الوثائق الإلكترونية.
- هى مجموعة البرامج والأجهزة التى تكون معاً نظاماً يتيح الإعداد المتكامل والتوزيع والتخزين والاسترجاع للوثائق الإلكترونية.
- هى النظم الإلكترونية المستخدمة لإدارة الوثائق والتى تسمح بالتخزين والاسترجاع والمشاركة للوثائق الإلكترونية مع توفير التأمين والحماية والسيطرة اللازمين لها.

متطلبات نظام الأرشيف الإلكترونى

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن الوظيفة الأساسية لهذه النظم هى إتاحة عمليات التخزين والاسترجاع للوثائق الإلكترونية إضافة إلى إدارتها وتوفير الحماية والتأمين خلال هذه العمليات. ومن أجل ضمان أفضل استخدام واستفادة من الوثائق

الإلكترونية الناتجة من خلال أعمال المؤسسة عن طريق استخدام نظام أرشيف إلكترونى ناجح يقوم بعمليات التخزين والإتاحة والتأمين لهذه الوثائق، فإنه ينبغى القيام بتحديد متطلبات نظام الأرشيف الإلكترونى المقترح، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الخطوات والتى يمكن تطبيقها كلها أو بعضها حسب ظروف كل منظمة، وهذه الخطوات تتمثل فى الآتى :

الخطوة الأولى : الدراسة المبدئية

إن الغرض من هذه الخطوة هو توليد معرفة عن البيئة القانونية والإدارية والاقتصادية الخاصة بالجهة لإعطاء نظرة عامة عن مواطن القوة والضعف فى عمليات إدارة الوثائق بالجهة، ومعظم هذه المعلومات يمكن الحصول عليها من خلال دراسة الوثائق الموجودة مثل :

- مستندات تقديم الخدمة للمتعاملين مع المؤسسة.
- القوانين ذات العلاقة بالمؤسسة.
- خطط العمل.
- التقارير الإدارية.
- التعليمات التنظيمية الداخلية.

ولهذا فإن أخصائيى الوثائق يجب أن يتأكدوا من أن الاعتبارات الأرشيفية قد وضعت فى الحسبان عند وضع تصور عام لوضع الوثائق بالجهة وبشكل خاص يجب أن يسجلوا ملاحظاتهم بخصوص :

- اللوائح القانونية لإدارة الوثائق والأرشيفات.
- وجهات نظر المسئولين بالجهة المهتمين باستخدام نظم الأرشيف الإلكترونى.

وهذه المرحلة ذات نفع لمسئولى وأخصائيى الوثائق لفهم الوثائق على المدى الطويل.

الخطوة الثانية : تحليل أنشطة العمل

هذه الخطوة تقدم نظرة هيكلية ووصف لوظائف ونشاطات الجهة، وعملية التحليل تحتاج إلى أن تكون عميقة لمعرفة المراحل المختلفة من عمر الوثائق خلال العمل : أين تنتج، وأين تستقبل بصفة منتظمة، وسوف يساعد ذلك على تحديد الوثائق التى ينبغى الاحتفاظ بها.

وهذه الخطوة تقدم إطاراً جيداً ومفيداً لتنظيم الوثائق، فالوظائف والنشاطات والأعمال الخاصة بالجهة من الممكن ترتيبها فى شكل بنائى والتى من الممكن أن تستخدم كبناء منطقى لحفظ الوثائق ومن الممكن النظر إليها على أنها الطريقة الطبيعية أو المنطقية لتنظيم الوثائق لأنها من نتاج نشاطات وأعمال الجهة.

الخطوة الثالثة : تحديد متطلبات حفظ الوثائق

هذه الخطوة تهدف بشكل واضح إلى تحديد :

أى الوثائق يجب أن يحتفظ بها فى نظام الأرشيف الإلكترونى بالجهة.

- لماذا تحافظ الجهة على وثائق فى نظام الأرشيف الإلكترونى.
- ما هى المدة التى يحتاج إليها للحفاظ على هذه الوثائق الإلكترونية بالنظام.

وهذه القرارات يجب أن تعتمد بشكل مباشر وأساسى على التحليل الدقيق لبيئة الجهة واحتياجات سير العمل. كما أن هذه الخطوة تعتبر مستقلة عن شكل الوثائق أو الوسيط المحفوظة عليه، فهى تركز فقط على الأنشطة والعمليات بالجهة، فالقوانين والتشريعات فى بعض الدول لا تتضمن الوثائق الإلكترونية حتى الآن بشكل كامل والعاملون فى مجال الوثائق يحتاجون إلى التأكد بكل دقة من السياق القانونى والقواعد القانونية لجهاتهم وينبغى عليهم الاستعانة بالمستشارين القانونيين فى هذا الشأن.

وكجزء من هذه الخطوة يجب الإجابة على الأسئلة التالية :

- هل كل الوثائق التى أنتجت من خلال أعمال المؤسسة ونشاطات العمل بها يجب الاحتفاظ بها ؟
- ما هى إصدارات أو نسخ الوثائق التى يجب الاحتفاظ بها ؟
- ما هى التغييرات التى طرأت على الوثائق والتى يجب الاحتفاظ بها مع التعريف بمن قام بعملية التغيير وتوقيت هذا التغيير؟

وعلى مسئولى الوثائق أن يقوموا بعمل تقييم للوثائق قبل اتخاذ أى قرار للاحتفاظ بها فى نظم الأرشيف الإلكترونى.

وهناك أربعة خصائص أساسية للوثائق المخزنة والمحتفظ بها لمدد طويلة فى نظم الأرشيف الإلكترونى :

الثقة والسرية	Authenticity
الإعتمادية	Reliability
التكامل	Integrity
القابلية للاستخدام	Usability

السرية والإعتمادية والتكامل يمكن ضمانهم والتأكد منهم إذا : تم تطبيق أحدث التدابير الأمنية فى نظم الأرشيف الإلكترونى.

- السيطرة والتحكم فى عمليات الوصول الآمن للوثائق قد توفر بشكل موثوق فيه.
- أن توفر البيانات عن الوثائق المعلومات المتعلقة بكل وثيقة، على سبيل المثال: المعلومات الخاصة بمن قام بالدخول إلى النظام واستخدام وثيقة معينة، أو توقيت الدخول إلى وثيقة معينة.
- إمكانية حماية الوثائق والبيانات المتعلقة بها من أى تغييرات قد يراد إضافتها.

أما ضمان قابلية الوثائق للاستخدام فيمكن التأكد منها إذا أشارت البيانات عن الوثائق إلى اسم وصيغة بيانات كل وثيقة وتحديد كيفية الحصول عليها والتغييرات الأخيرة التى طرأت عليها إضافة إلى أنه ينبغى أن تسجل البيانات أى تغييرات على شكل الوثائق. ومراقبة أشكال الوثائق بانتظام للقيام بإجراءات التحويل بأمان للوثائق غير المتوافقة بشكل كامل مع البرامج الجديدة، وأن كل بيانات الوثائق من الممكن تخزينها فى أشكال حفظ مفتوحة بدون فقدان خصائص هامة أو ضرورية من الوثائق.

وعلى كل حال فإن عملية تحديد المتطلبات التى يتم القيام بها عملية جوهرية وأساسية فهى توفر فائدتين ملحوظتين :

- أنها توفر المعلومات الضرورية لخطط الاحتفاظ والتقويم الأرشيفى.
- التحليل الصحيح لنشاطات العمل المعقدة من الممكن أن يعالج أى مشكلات من الممكن ظهورها فى وقت لاحق.

الخطوة الرابعة : التقويم الأرشيفى

إن الغرض من هذه الخطوة هو تقرير أياً من الوثائق ينبغى الاحتفاظ به لمدد طويلة بالنظام، وكما يشير مصطلح "التقويم الأرشيفى" فإنه يجب أن يتم الكشف عن قيمة هذه الوثائق للأغراض المستقبلية وينبغى أن تكون قرارات الاحتفاظ مستندة لهذا التقويم ومن الجدير ملاحظة نقطتين هامتين فيما يتعلق بالوثائق الإلكترونية :

- عند تأسيس نظم جديدة فإنه من الضرورى معرفة ما إذا كانت الوثائق التى سوف تستخدم من خلال هذا النظام لها قيمة أرشيفية أم لا وذلك قبل فترات التصميم والتطبيق.

■ إذا لم يكن لها قيمة أرشيفية فإن كثيراً من متطلبات الحفظ لن يكون هناك حاجة إليها عند تصميم النظام، فالوثائق التى ليس لها قيمة أرشيفية لا يجب حفظها أكثر من اللازم.

كما أن التحقق بعناية من عمليات التقويم الأرشيفى هام للغاية لأنه من المحتمل وجود علاقات وروابط بين الوثائق الإلكترونية وبعضها البعض وعند إغفال هذه الروابط خلال عملية التقويم فإن مصداقية وقابلية الوثائق للاستخدام من الممكن أن تقل بشكل ملحوظ إذا كانت المعلومات الإرتباطية غير موجودة.

الخطوة الخامسة : تقييم الأنظمة الموجودة

هذه الخطوة تهتم بكيفية تقييم نظم الأرشيف الإلكتروني الموجودة (فى حالة وجودها بالجهة) مقارنة بالمتطلبات المستجدة لتطوير نظم الأرشيف الإلكتروني وما هى أفضل الطرق لاتخاذ القرارات بالنسبة لقيمتها على المدى الطويل.

فالأرشيفات التى ليس لها دور فعال فى إدارة الوثائق الجارية بالجهة ولا تؤدى عملها كما ينبغى عادة ما تلجأ لاستخدام نظم الأرشيف الإلكتروني بالجهة فعليا فقط عندما تكون فى الوثائق نهاية دورة حياتها والأسوأ من ذلك عندما تكون هذه النظم غير مستخدمة فى الأساس وأصبحت تحتفظ بكمية من البيانات غير ذات فائدة، وهناك العديد من الطرق لاكتشاف نظم المعلومات الموجودة فعليا، تتضمن :

■ إجراء استطلاعات بين مسئولى الوثائق ومسئولى نظم المعلومات فالمعلومات المطلوبة قد تظهر من خلال الاستطلاعات والاستبيانات، هذه الاستبيانات ينبغى أن تتكرر من وقت لآخر وذلك لأن نتائجها تعتبر قديمة بمرور الوقت.

■ بناء وتأسيس نظام المشاركة فإذا كانت المؤسسة ليس لها نظرة فعالة للنظام الإلكتروني الموجود فإن متخذى القرار سوف يهتمون بتطوير هذه النظرة والأداء ومن ثم نجد مسئولى الوثائق قادرين على إيجاد شركاء لهم من أجل تعزيز الإمكانات لدعم النظم الحالية أو المخطط لها.

والغرض من تحديد الأنظمة الموجودة فعلياً والأنظمة المخطط لها ليس فقط لاكتشاف طبيعتها ولكن أيضا لجمع المعلومات عنها والتى قد يحتاج إليها فى خطوات تالية، وإجابة الأسئلة التالية قد تكون مساعدة فى الحصول على المعلومات الصحيحة :

■ من هم المسئولون سواء من الأشخاص أو الجهات ؟

■ ما هى الوظائف والأنشطة والمهام التى تدعم من قبل النظام ؟

■ أياً من هذه المهام تعبر عن الوثائق ؟

■ هل هناك أى أنظمة أخرى تساند نفس الأنشطة ؟ وما هى العلاقات المتداخلة بين الأنظمة المختلفة المستخدمة فى تنفيذ نفس العمليات والأنشطة ؟

■ كيف تم حفظ هذه الوثائق وتجهيزها وإتاحة الوصول إليها ؟

ويجب إعطاء الانتباه الخاص للحقيقة الواضحة بأن أكثر نظم الأرشيف الإلكتروني اليوم ما زالت وثيقة الصلة بأنظمتها الأساسية الورقية.

وأفضل وسيلة للحصول على هذه المعلومات المحتاج إليها هو سؤال مسئولى النظام عن الوثائق الخاصة بتوثيق النظام، فعادة ما تحتوى التقارير الخاصة بقواعد إدارة النظام والتقارير الخاصة بتطوير النظام وصيانته الكثير من المعلومات التى يحتاج اليها عند تقييم النظام وتقديره.

هذه التقارير تحتاج إلى وقت كاف ومعرفة تقنية عالية بالنسبة لمسئولى الوثائق وعند التعامل مع نظم الأرشيف الإلكتروني فإن سياسة الاحتفاظ وتكاليف الاحتفاظ بالوثائق يكون لها أهمية خاصة، فعلى سبيل المثال :

■ الأنظمة الحالية من الممكن أن تحتوى على وثائق غير قابلة للاحتفاظ مثلاً بسبب أن تكاليف التحويل إلى شكل آخر من أشكال الوثائق يصلح للحفظ بالنظام تكون مكلفة جداً.

■ خاصية القابلية للاحتفاظ من الممكن أن تتغير بمرور الوقت فالوثائق التى تبدو قابلة للحفظ بمرور الوقت يمكن أن تصبح غير قابلة للاحتفاظ فى الوقت الذى من الممكن أن تصبح فيه جزءاً من النظام.

ومن ناحية أخرى الوثائق التى تبدو غير قابلة للاحتفاظ اليوم من الممكن أن تكون قابلة للاحتفاظ والتحويل من شكل لآخر عند ظهور برامج جديدة تسمح بذلك.

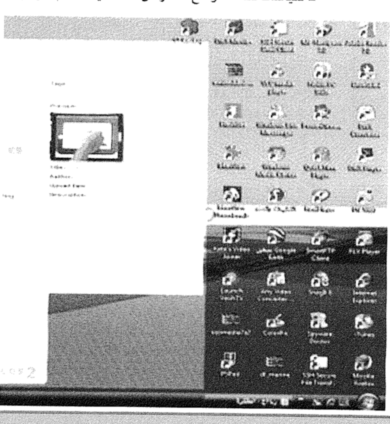
الخطوة السادسة : سياسات وتصميم نظم الحفظ

توفر الخطوات السابقة القاعدة الأساسية للتخطيط لنظم الأرشيف الإلكتروني، فمتطلبات نظم الحفظ توضح أين يجب أن تكون الجهة بمعنى أن متطلبات الحفظ تحدد مواصفات نظام الأرشيف الإلكتروني وإمكاناته الواجب توافرها فيه كي يقوم بأداء مهامه على الوجه الأكمل استناداً إلى احتياجات الجهة، أما تقييم النظام الحالى فإنه يوضح الوضع الفعلى بالجهة.

فالسياسات يجب أن تحدد بطريقة توضح الفجوة بين الوضعين وبطريقة تنهى هذه الفجوة، وتشمل هذه الخطوات السياسات والمعايير والإجراءات الواجب اتباعها بالجهة.

والسياسات يجب أن تحتوى على :

■ سياسات شاملة توضح الأغراض الأساسية لنظام الأرشيف



الإلكترونى بالجهة وفقا لمتطلبات النظام.

■ مسئوليات نظام الأرشيف الإلكترونى.

■ قرارات المؤسسة المتعلقة بإجراءات تنفيذ النظام لمهامه.

■ سياسات الاحتفاظ التى تحدد طريقة الاحتفاظ بالوثائق ذات القيمة بعيدة المدى.

■ تخطيط مصادر النظام الإلكترونى فالتطبيق الناجح للنظام الإلكترونى بالمؤسسة يعتمد على التغيير الفعال للإدارة كما هو الحال بالنسبة للتقنيات كما أن السلوك الداخلى للجهة يجب أن يتغير للنجاح وذلك يتضمن :

■ إشراك كل المسئولين والعاملين بالمؤسسة فى العملية كلها من البداية

■ تقديم معلومات صحيحة عن أهداف وفوائد النظام الإلكترونى لكل الأشخاص

قواعد إدارة نظم الأرشيف الإلكترونى

لابد من التفريق بين عملية حفظ وتخزين الوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني وعملية إدارة الوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني.

فعملية حفظ الوثائق بنظم الأرشيف الإلكتروني هى : "العملية التى يتم فيها تحديد واختيار الوثائق من أجل تخزينها والاحتفاظ بها فى النظام الإلكترونى"

أما عملية إدارة الوثائق الإلكترونية فى نظم الأرشيف الإلكتروني فهى "العملية التى من خلالها يتم السيطرة والمراقبة وتحديد أماكن الوثائق المخزنة بالنظام وإتاحتها للاسترجاع من خلال النظام" ، وتعرف أيضاً بأنها "الإدارة الإلكترونية للوثائق المخزنة فى نظم إلكترونية باستخدام الحاسبات والبرامج من أجل الاحتفاظ بها لفترات طويلة والسيطرة عليها وتحديد أماكنها بالنظام واسترجاعها من خلال النظام الإلكترونى".

فالدور الذى تقوم به نظم الأرشيف الإلكتروني لا يقتصر على تخزين الوثائق بالنظام الإلكترونى فقط وإنما يمتد هذا الدور إلى إدارة هذه الوثائق من خلال إمكانيات الحاسبات والبرامج الخاصة بها لضمان السيطرة والمراقبة لوثائق النظام حيث إنه من خلال هذه السيطرة يتم تحديد أماكن الوثائق بالنظام وإمكانية التحكم فى عمليات إتاحتها واسترجاعها إلكترونياً.

ومن أجل ضمان إدارة ناجحة للوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني فإنه لابد من وجود سياسات يتم من خلالها إدارة النظام، وتعرف سياسات إدارة الوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني بأنها : "الرؤية أو المنهج والذى يكون فى إطار رسمى بالمؤسسة من أجل ضمان الأمن والحماية الأكيدة للوثائق المخزنة بالنظام وتسهيل عمليات إتاحتها واسترجاعها من خلال النظام" ، وتعرف أيضاً بأنها "الخطوات التى يتم اتخاذها من أجل ضمان إدارة الوثائق المخزنة بنظم الأرشيف الإلكتروني على المدى الطويل من أجل إنجاز الأعمال بالمؤسسة وهذه الاستراتيجيات تكون مرتبطة ارتباطا مباشرا باستراتيجيات وأهداف المؤسسة"

فمن أجل ضمان إدارة ناجحة لنظام الأرشيف الإلكترونى فإنه لابد من وجود منهج أو أسلوب يوفر الحماية لوثائق النظام وضمان سهولة عمليات إتاحتها واسترجاعها مع الحماية الكاملة لها، هذا الأسلوب يتمثل فى بعض الخطوات التى يتم اتباعها والتى تكون فى إطار رسمى بالمؤسسة وجميع العاملين مع النظام على دراية بها.

سياسات إدارة الأرشيف الإلكتروني

وتتضمن سياسات إدارة الأرشيف الإلكتروني :

أولاً : وضع الخطة

إن الخطوة الأولى على طريق إدارة نظم الأرشيف الإلكتروني هى وضع خطة العمل وهى التى يمكنها تقديم الدعم للقائمين على النظام ومستخدمى النظام أيضاً، وتشتمل الخطة على :

تحديد أهداف ووظائف النظام الأساسية.

تحديد السياسات والإجراءات الخاصة بإدارة النظام.

تحديد متطلبات التخزين والاحتفاظ والاسترجاع لوثائق النظام.

تحديد الإجراءات التى توفر حماية وتأمين النظام.

تحديد مسئوليات العاملين بالنظام.

ثانياً : تحديد مسئوليات نظام الأرشيف الإلكترونى

يقصد بذلك تحديد وتخصيص المسئوليات اللازمة لإدارة وتطوير النظام الإلكترونى الخاص بوثائق الجهة التى يتم تخزينها واسترجاعها عن طريق الحاسبات أو الوسائط الإلكترونية بالجهة من خلال نظام الأرشيف الإلكترونى.

ثالثاً : تحديد النظم الموجودة فعلياً والمخطط لها

لكى يكون نظام الأرشيف الإلكترونى موثوقاً فيه فإن هناك حاجة إلى معرفة ماهية مشاكل إدارة الأرشيف الإلكترونى فى الجهة عن طريق عمل تقييم للنظم الحالية "الموجودة فعلياً"، هذا التقييم سوف يقدم حقائق ورؤية واضحة تسمح بتحديد الأولويات والاحتياجات لضمان أن النظام الحالى يقوم بوظائفه على أكمل وجه أو أن هناك حاجة لتصميم نظام آخر بدلاً منه.

رابعاً : تخصيص المصادر الكافية

إن الفوائد التى تجنيها الجهة نتيجة لاعتمادها على نظم الأرشيف الإلكتروني فى أعمالها ينبغى أن توضع نصب أعين المسئولين بالجهة وأن يكون لها الأولوية عند التقويم الواقعى لمصادر تلك الجهة التى يمكنها أن تقوم بالإنفاق على تأسيس وإدارة نظم الأرشيف الإلكتروني ، فالبرغم من التكاليف المرتفعة لتأسيس وإدارة نظم الأرشيف الإلكتروني إلا أن فوائد استخدامها وأثرها على إنجاز الأعمال بالجهة تفوق هذه التكاليف، هذه المصادر سوف تكون مطلوبة لشراء الأجهزة وصيانتها وشراء البرامج المناسبة وضمان الإعداد الناجح للموظفين الذين يعملون على دعم وتشغيل النظام .

خامساً : التنسيق بين الأنظمة

من الضرورى التنسيق والربط بين النظام الإلكترونى والنظام الورقى، كثيراً من الجهات تعتقد خطأ بأن الاتجاه إلى النظم الإلكترونية سيجعل الأنظمة الورقية غير ضرورية، ومثل هذا الاعتقاد ليس فقط خاطئ ولكنه خطر لأنه قد يؤدى إلى دمار الوثائق الورقية الهامة بدون ضمان كاف لحماية الوثائق الإلكترونية.

وفى معظم بلدان العالم هناك استمرارية إلى أن يكون هناك حاجة للإبقاء على النظم الورقية والإلكترونية معاً، وذلك لعدة أسباب :

■ من المحتمل أن تكون عملية تحويل كل الوثائق الورقية بالجهة إلى نظام الأرشيف الإلكترونى مكلفة للغاية بالنسبة للمنظمة.

■ معظم الوثائق المستخدمة بالجهات تكون على الشكل الورقى.

■ هناك صعوبات قوية لحماية درجة الوثوق للوثائق وإمكانية إتاحتها وتوفيرها

■ المصادر والتجهيزات غير موثوق فى توفرها عند الحاجة إليها، بينما النظم الورقية صالحة للاستخدام فى حالة عدم توافر هذه المصادر والتجهيزات.

■ الوثائق الأصلية قد تطلب فى الشكل الورقى لأسباب قانونية لأنه فى كثير من بلدان العالم لا يعترف بالوثائق الإلكترونية.

■ من الصعب اكتشاف الاحتيال والافساد فى النظم الإلكترونية.

■ قد يكون هناك صعوبة لتمويل صيانة النظام وتبديل الأجهزة أو تطوير البرامج.

سادساً : المساهمة فى تصميم النظام

القرار الخاص بالتحول لاستخدام النظم الإلكترونية يتم اتخاذه عن طريق الإدارة اعتماداً على نصيحة وخبرة المتخصصين فى مجالى الوثائق وتكنولوجيا المعلومات وعلى كل حال فإن مسئولى وأخصائى الوثائق فى كل الجهات يجب أن يسهموا فى تحديد متطلبات وتصميم النظام الإلكترونى المقترح، وتتمثل هذه المساهمة فى :

■ التأكد من أن المعلومات التى يحتويها النظام الحالى سوف تنقل كاملة وبطريقة آمنة إلى النظام الإلكترونى الجديد.

■ التأكد من أن الاشتراطات المتعلقة بصيانة النظام وتحديثه وعقود ومخصصات الموظفين فى الميزانية سوف يتم تنفيذها.

■ توافر وإتاحة مصادر البيانات الدقيقة والمؤسسة.

■ التأكد من توفر الدعم اللازم للنظام ووسائط التخزين وتنفيذ خطط تجهيز النسخ الاحتياطية.

■ وجود تدريب مستمر ومتقدم لمستخدمى النظام والعاملين فيه.

■ وجود إدارة مناسبة لدعم عمليات النظام.

سابعا: توفير التدريب

يمثل التدريب عنصراً هاماً من عناصر نجاح نظم الأرشيف الإلكتروني، فالتدريب المنتظم يتيح للقائمين على نظم الأرشيف الإلكتروني والعاملين التعرف على كل ما هو جديد بالنسبة لإدارة وصيانة النظام لهذا ينبغى التأكد من أن التدريب اللازم يقدم إلى المستخدمين والقائمين على النظام، ويتضمن هذا التدريب:

■ التدريب على إجراءات تحديد الوثائق التى سوف تخزن بالنظام.

■ عملية إدخال الوثائق إلى النظام.

■ عملية الصيانة الدورية.

■ عملية النسخ الاحتياطية.

المبادئ الأساسية لإدارة نظم الأرشيف الإلكتروني

يقصد بها الضوابط التى تمثل الأدوات الأساسية لتفعيل وتسهيل عملية إدارة نظم الأرشيف الإلكتروني والتى ينبغى الإلتزام بها، حيث إنها تقدم الأسلوب النظرى والعملى السليم من أجل ضمان نجاح إجراءات إدارة الوثائق الإلكترونية المخزنة بنظم الأرشيف الإلكتروني، وتتمثل هذه المبادئ فى النقاط التالية :

أولاً : حفظ الوثائق بالنظام

لضمان أن الوثائق الإلكترونية المخزنة بنظام الأرشيف الإلكترونى صالحة للاستخدام ومفهومة ومتاحة، فإنه من الضرورى تقديم أو توضيح الشكل البنائى أو التركيب الهيكلى للطريقة المخزنة بها هذه الوثائق فى نظام الأرشيف الإلكترونى، ومن الممكن أن يقوم المسئولون عن نظام الأرشيف الإلكترونى بعمل تعليمات وإرشادات لمستخدمى النظام فى الإدارات المختلفة يوضح فيها مواقع الوثائق وأماكنها فى الأدلة (المجلدات) الموجودة فى النظام.

ثانياً : بناء الأدلة (المجلدات-الفهارس)

إن أول الاهتمامات عند إدارة الوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني هو بناء الأدلة (المجلدات) وهى الأماكن التى يتم تخصيصها لحفظ وثائق النظام. ومن الممكن تشبيه نظام الأدلة بالشجرة، حيث إن الأدلة والأدلة الفرعية تتفرع من الدليل الرئيسى أو "الجذر" فى شكل بناء هيكلى مرتب. وأفضل مثال لشكل الأدلة هى المجلدات " Folders"فى نظام تشغيل النوافذ " Windows"ويتضمن ذلك مستويات الأدلة الرئيسية والأدلة الفرعية.

والأدلة يجب أن تنظم لتناسب حاجات كل المستخدمين من الإدارات المختلفة، أيضاً من يقومون بتخزين الوثائق واسترجاعها من نظام الأرشيف الإلكترونى.

ويمكن بناء تركيب وهيكل الأدلة من خلال عدة طرق، مثلاً :

أسماء المستخدمين.

■ التواريخ.

■ أسماء الإدارات والوحدات التنظيمية بالمؤسسة.

■ نوع الوثيقة.

بحيث إنه يتم عمل أدلة تحمل أسماء الموظفين، أو أسماء



الإدارات داخل المؤسسة أو بحسب نوع الوثيقة أو أياً من الأساليب التى تناسب طبيعة النشاط والأعمال داخل المؤسسة. وعلى أية حال يجب على الجهات أن تبنى التركيب الهيكلى للأدلة على أساس وظائف الإدارات وبرامجها ونشاطاتها لضمان أن الوثائق المخزنة بالنظام منظمة طبقا للطريقة التى تعمل بها الإدارات داخل الجهة وبالتالى سيكون من السهل على الموظفين بهذه الإدارات التعامل مع النظام الإلكترونى. أيضا من الممكن استخدام "المفردات والألفاظ" التى يتم استخدامها خلال إنجاز الأعمال بالجهة والتى يستخدمها الموظفون أثناء عملهم كقاعدة لتسمية الأدلة.

فمثلاً إذا كانت الجهة تستخدم لفظ أو كلمة معينة كدلالة على نوع معين من الوثائق والمستندات فإنه من المفضل استخدام هذا اللفظ أو الكلمة عند تسمية المجلد مثل : استمارة إنهاء الخدمة للعاملين يستخدم كلمة س٦ للدلالة عليها.

المبادئ الواجب اتباعها عند تصميم بناء الأدلة (الفهرسة) :

- البناء يجب أن يكون بسيطا ومنطقيا.
- ترتيب الأدلة يجب أن يكون من العام إلى الخاص وبطريقة أخرى من النشاط الرئيسى إلى النشاط الثانوى، إلى المهام والمهام الثانوية.

مثال : الإدارة المدفوعات.إدارة الحساباتالمالية

- استخدام المصطلحات الواضحة والثابتة عند تسمية الأدلة.

وهذا سيسمح لمستخدمى النظام بتحديد الوثائق وتعيين أماكنها واسترجاعها بسرعة

- وإذا كانت الجهة ترغب فى تأسيس البناء الهيكلى للأدلة استناداً إلى أعمالها ونشاطاتها، ففى هذه الحالة ينبغى أن يكون الترتيب على أساس المراتب والمستويات، وهو من الممكن تحويله على أدلة وأدلة فرعية بسهولة.

وعمليات الحفظ بالنظم الورقية غالبا ما تعتمد على هذا البناء وفى مثل هذه الحالة فإن ذلك سيقدم وسائل جيدة للربط بين أجزاء النظم الورقية والإلكترونية.

ثالثاً : الإتفاق على التسميات

يجب على الإدارات المعنية بنظام الأرشيف الإلكترونى أن تتفق على مسميات الوثائق المخزنة بالنظام وكذلك الأدلة التى تحويها وهناك الكثير من الفوائد العائدة من الاتفاق على المسميات منها:

- إمكانية تحديد أماكن الوثائق على النظام مما يتيح إمكانية استرجاعها بسرعة.

الاتفاق على مسميات الوثائق وإصداراتها يتيح للموظفين تمييز الوثائق التى قام آخرون بتخزينها بالنظام مما يتيح إعادة استخدامها دون التعرض لخطر عمل نسخ أخرى من نفس الوثيقة على النظام.

- اسم الوثيقة المتفق عليه من الممكن استخدامه لتمييز النسخ أو الإصدارات النهائية من المسودات وأنه لمن الضرورى استخدام المختصرات بقدر الإمكان.
- يمكن أن يقوم مسئولو وأخصائيو الوثائق بتحديد المختصرات المستخدمة فى كل إدارة.

وتظهر المشاكل عند تبادل المستخدمين للوثائق المخزنة بالنظام على أقراص أو اسطوانات أو تحميلها على أى وسيط للتخزين، ولأن الوثائق بنفس الأسماء فلا يمكن تخزينها داخل نفس الدليل على أجهزة الحاسبات الخاصة بها، لذلك يحتاج المستخدمون لحفظ الوثائق بنفس الاسم فى أدلة منفصلة.

رابعاً : السيطرة على إصدارات (نسخ) الوثيقة

الدرجة التى يمكن عندها مراجعة وثيقة معينة قبل حفظها على النظام الإلكترونى مسألة تتعلق بإجراءات الجهات والإرشادات للمستخدمين. وعندما تصبح الوثيقة فى إصدارتها النهائية (نسختها النهائية) فإن إجراء أى عملية تعديل على الوثائق يجب أن تمنع بشكل عام، والإصدارات الجديدة أو المتعلقة بالوثائق المخزنة بالنظام يمكن إنشائها عن طريق تحرير نسخة من الوثيقة وحفظها كأنها وثيقة جديدة ومخزنة بنظام الأرشيف الإلكترونى.

على سبيل المثال : قد يكون من الضرورى حفظ مختلف إصدارات الوثيقة بداية من مرحلة المسودة وحتى الشكل النهائى، على أنه ينبغى أن يكون نظام الأرشيف الإلكترونى قادراً على ربط الإصدارات المختلفة للوثائق معا، إما آلياً من خلال النظام الإلكترونى أو من خلال استخدام قواعد وضوابط صارمة لتسمية الوثائق والأدلة التى تحتويها لضمان أن آخر إصدارة (نسخة) هى التى سوف يقوم المستخدم باسترجاعها واستخدامها، وينبغى على المستخدم أن يكون على دراية بأن الإصدارات السابقة (الأولية) للوثيقة موجودة ومخزنة على نظام الأرشيف الإلكترونى.

خامساً : النسخ الاحتياطية

تعتبر إجراءات إنشاء نسخ احتياطية للوثائق الإلكترونية بنظم الأرشيف الإلكتروني من الخطوات الهامة والأساسية على طريق حماية الوثائق المخزنة بالنظام فى حالات التلف أو الخسارة أو الضياع. وهى العملية التى يتم فيها عمل نسخ من وثائق النظام على وسائط تخزينية أبرزها CDs, DVDs ووضعها فى أماكن بعيدة عن المكان الموجود به النظام لضمان حمايتها. ومعظم بيئات شبكات الحاسب تقدم إجراءات فعالة لإمكانية عمل نسخ احتياطية لوثائق النظام.

سادساً : اختيار وسائط التخزين :

هى الدعامة الرئيسية لأى نظام أرشيف إلكترونى وهى عبارة عن مجموعة الوسائط التى تخزن عليها وثائق نظام الأرشيف الإلكترونى فى شكلها الرقمى، وهى تتمثل فى :

١- الوسائط المغناطيسية
Magnetic Media

٢ - الوسائط المغناطيسية الضوئية
Magneto-Optical Disks

٣ - الأقراص المدمجة
Compact Discs

٤ - القرص الرقمى متعدد الاستعمالات
Digital Versatile Disc (DVD))

سابعاً : العناية بوسائط التخزين

تحتاج وسائط التخزين الإلكترونية إلى معاملة خاصة فى حالة إذا ما كانت الوثائق الإلكترونية بنظام الأرشيف الإلكترونى سوف يحتفظ بها لمدة غير قصيرة. ويجب أن يكون لدى المسئول عن هذه الوسائط القدرة على تحديد أيا من الوثائق سيحفظ حفظا دائما وما هو الأسلوب الذى سوف يتبع معها ومتى يبدأ العمل بهذا الأسلوب، وهذا الأمر هام جداً لو

أن الوثيقة المخزنة على النظام تم تحديدها بأن تحفظ حفظا دائماً وهى تعالج فى أماكن أخرى بعيداً عن أجهزة الحاسب عن طريق وسائط التخزين.

اقتراحات لمعالجة وصيانة وسائط التخزين

تمثل معالجة وصيانة وسائط التخزين لنظم الأرشيف الإلكتروني أهمية خاصة فى عمليات إدارة هذه النظم ففى حالة ضياع وثيقة أو عدة وثائق نتيجة خطأ بشرى أو تقنى فإنه يتم الاستعانة بهذه الوسائط لاستعادة ما تم فقده، كذلك فى حالات الكوارث والأزمات والتى ينتج عنها تلف النظام يكون الملجأ الوحيد لانقاذ الموقف هو استخدام النسخ الاحتياطية الموجودة على وسائط التخزين الخاصة بالنظام، وفيما يلى بعض المقترحات الخاصة بصيانة هذه الوسائط :

- عمل نسخ احتياطية على الوسائط بعد كل عملية تجديد أو إضافة لوثائق النظام وذلك هو المفضل غالباً، وينبغى لمديرى النظام أن يقوموا بعمل النسخ الاحتياطية بصفة دورية لكل أجزاء النظام.
- الحفاظ على الوسائط وعمل صيانة وقائية لها.
- الحفاظ على الوسائط بعيداً عن المجالات الكهربية أو المغناطيسية.
- عدم السماح للأشخاص غير المخول لهم تداول أو استخدام وسائط التخزين باستخدام أو تناول هذه الوسائط، لأنه حتى الأشخاص ذوى النوايا الحسنة من الممكن أن يقوموا بحذف المعلومات والوثائق المخزنة بدون قصد من على هذه الوسائط.
- حفظ وسائط التخزين فى الظروف الطبيعية لبيئة العمل، وذلك لتفادى تقلبات درجات الحرارة والرطوبة والتى لها تأثيرها السلبى على وسائط التخزين.
- المراجعة الدورية لمجموعات الوسائط وذلك لاكتشاف أى بيانات فقدت من هذه الوسائط نتيجة لعمليات التخزين.
- نقل البيانات من على الوسائط على وسائط أخرى كل عشر سنوات على الأقل أو عند الضرورة.

المبحث الرابع

النتائج والتوصيات

المواكبة والسعي للتطوير أمر تحتمه مجريات الأمور والتطورات القائمة حولنا وتمثل أهم التحديات التي تواجهنا وعلينا أن نعمل على استيعاب التطورات التكنولوجية القائمة ,وأن نختار ما يناسب ظروف عملنا, وفي هذا الصدد يجب الاهتمام بالآتي:

- التنسيق مع الجهات المختصة لإنشاء مراكز تتولى إعداد الأرشيفيين الإعداد المناسب الذي يمكنهم من التعامل مع التطورات القائمة بكفاءة وفاعلية.
- الاهتمام بتدريب العاملين في مجال الوثائق وإعتماد أسلوب التأهيل المستمر أثناء العمل احد الأساليب الرئيسية لتطوير العمل الأرشيفي وتمكينه من المواكبة لتطورات العصر.
- التعريف بالوثائق و أهميتها وتعريف الجهات المختلفة بقانون حفظ الوثائق وبالواجبات التي رتبها القانون عليهم.
- السعي لتوحيد طرق و أساليب حفظ و تنظيم الوثائق على مستوى الهيئات والمؤسسات و على مستوى البلد بشكل عام بالإضافة إلى ضرورة وجود لوائح تحدد عمل الأرشيف ,وما هي الوثائق التي يطلق عليها أرشيف جاري و تلك الوثائق التي يطلق عليها أرشيف وسيط , وتحديد قواعد و إجراءات النقل للوثائق من الأرشيف الجاري إلي الوسيط و أيضا تحديد و إعتماد أساليب و قواعد الاسترجاع للوثائق.
- الاهتمام بمواكبة التطورات التكنولوجية في مجال تقنية المعلومات والإفادة من كافة الوسائل التي توفرها هذه التكنولوجيا.
- تشجيع الجهات المختلفة على ضرورة توحيد الإجراءات الخاصة بالتعامل مع الوثائق و غير ذلك .
- دعوة الجهات والهيئات المختلفة إلي ضرورة الإهتمام بالأماكن المخصصة بحفظ الوثائق التي لم تعد متداولة و دعمها بموظفين أكفاء و توفير الإمكانيات المالية المناسبة . وبالنسبة للهيئات والمؤسسات التي لا توجد بها مثل هذه الأماكن ضرورة السعي لإيجاد أماكن خاصة بالوثائق وتقديم الدعم المناسب من الموظفين و الإمكانات.
- التأكيد على الجهات على ضرورة التعامل مع الوثائق على أسس و قواعد ثابتة و سليمة ,بحيث يتم التعود على فهرسة الوثائق منذ البداية
- التأكيد على جميع الجهات بضرورة إعتماد استمارات خاصة للاسترجاع ,وعدم استرجاع اي وثيقة ما لم تطلب رسميا وفقا لنموذج يتفق علية.
- السعي للإفادة بقدر الإمكان من كافة الوسائل التكنولوجية الحديثة و أدواتها في الحفظ و التنظيم.
- تشجيع العاملين في مجال الأرشيف على إعداد و تطوير البرامج المناسبة لتحسين وتطوير العمل الوثائقي.
- تشكيل لجان متخصصة لتقييم وثائق الأرشيف الجاري و تقرير الوثائق التي لم تعد لها أية قيمة و لا يوجد أي مردود من حفظها و القيام بإتلافها لتوفير أماكن لما يستجد من وثائق.

المراجع

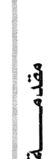
- ملتقى الأرشيف الإلكترونى وإدارة المحتوى- تحت رعاية وزارة الدولة للتنمية الإدارية - أرشتيك ٢٠٠٩
- د/ بشار عباس : أرشيف الألفية الثالثة والتوجه نحو النظم الرقمية
- د/ حمادة رياض : الثورة الجديدة في عالم الكتب: من الكتاب الإلكتروني إلى الورق الإلكتروني . مجلة المعلوماتي
- د/ ناصر بن محمد الجهيمي : النظام الحديث لإدارة الوثائق التاريخية وقواعد بياناتها- مجلة العربية
- د/ محمد حسن جاد الله: دراسة مقارنة بين الأرشيف والمكتبة من حيث الأهداف وطبيعة العمل- جامعة القاهرة
- النظم الآلية والتقنيات المتطورة للمكتبات ومراكز المعلومات/ محمد محمد أمان وياسر يوسف عبد المعطي.- الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية
- د/شمسة حبيب: إدارة الوثائق الإلكترونية دراسة تطبيقية على محتوى الوثائق الحكومية - سلطنة عمان



بحث عن :

أهمية تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة فى الجامعات

إعداد : معتز إبراهيم أبو شادى أمين عام جامعة القاهرة



مقدمة :

هناك قناعة في الأوساط الاجتماعية والأكاديمية في الوطن العربي مؤداها أن ادارة الجامعات تفتقر الى الكفاءة وأن غالبية الجامعات العربية تعاني من انعدام الاستقلال الذاتي وضخامة الأنظمة والتعليمات وغموضها وتناقضها وتعدد المستويات أو الحلقات الادارية والهرمية في كتابة التقارير والضبط فالقرارات يتم اتخاذها على أعلى مستوى في قمة الهرم الاداري، واهمال دور القيادات الادارية الوسطى والتنفيذية الأمر الذي ترتب عليه عجز في الاداريين المقتدرين، وسيادة نمط اداري معروف باسم ادارة الطوارئ والأزمات . كما أن معظم طاقات الجامعات تنصرف على الأمور الروتينية ولا توجد أية سيطرة إدارية على أداء العاملين من أكاديميين واداريين وبالتالي معرفة مستوى هذا الأداء وغالباً ما تستخدم أساليب مروغة وتأخير لمقاومة الاصلاح والتغير(١).

تجدر الاشارة الى أن الجودة الشاملة أصبحت احدى القضايا التي تهم القيادة الادارية في أي مؤسسة تسعى لرفع أدائها، كما استخدمت الجودة في التنافس بين تلك المؤسسات ، طالما أن الجودة الشاملة تستمد طاقة حركتها من المعلومات ومن توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية على نحو ابداعي لتحقيق التحسن المستمر للمؤسسة .

إن الاهتمام بضبط الجودة في المؤسسات التعليمية نبع من النظر إلى التعليم باعتباره سلعة -كغيره من السلع- لا بد له أن ينافس، وأن يسعى إلى إرضاء مستهلكي تلك السلعة من الطلاب والمجتمع والدولة. فالطلاب يرغبون في الحصول على أفضل المؤهلات للحصول على الفرص الوظيفية التي تزداد شحاً بازدياد عدد الخريجين وقلة فرص العمل، وأولياء أمور الطلاب يتطلعون إلى أفضل تأهيل لأبنائهم، أما الدولة فترنو إلى مخرجات تعليمية متميزة تمكنها من تحقيق أهداف خططها التنموية .

والدراسة الحالية تركز على تحديد أسلوب تطبيق معايير ونظم الجودة الشاملة في الجامعات المصرية .

(١) أحمد الخطيب، التعليم الجامعي والتحول الديمقراطي، ورقة عمل، مركز الأردن الجديد للدراسات الجامعية، إربد، الأردن، ١٩٩٩ .

ثانياً : مشكلة البحث وأسئلته :

رغم ازدياد أهمية التعليم لدى جميع الدول ، ورغم رصد المبالغ الطائلة بميزانيات للدول لترفع من شأن مواطنيها من خلال برامج التعليم بمستوياته المختلفة، إلا أن هناك الكثير من الانتقادات التي توجه إلى تدني جودة ونوعية المخرجات التعليمية في تلك الدول، وعدم مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات خطط التنمية، وعدم مناسبة مخرجات التعليم لحاجات سوق العمل، وارتفاع تكلفة التعليم في ضوء معدلات التضخم العالية وزيادة الهدر التربوي في المؤسسات التعليمية.

نظراً لأهمية تطوير مدخلات التعليم وعملياته ومخرجاته فقد أصبح من المسلم به قبول مبدأ التقويم الشامل لعناصر النظام التعليمي وصولاً ببرامجه إلى تحقيق أهدافها المنشودة من جهة وتحقيقاً للاستثمار الجيد للانفاق على التعليم من جهة أخرى. وأدى ذلك إلى ظهور توجه قوي يرمي إلي السعي الجاد للارتقاء بكفاءة النظام التعليمي على المستويين الداخلي والخارجي، من خلال تحسين الجودة الشاملة لمخرجات النظام التعليمي، وضبط تلك الجودة باستخدام معايير ونظم الجودة الشاملة المختلفة، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي .

" ما إمكانية تطبيق معايير ونظم الجودة الشاملة في الجامعات الحكومية ؟ " .

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية تجيب عنها الدراسة وهي:

أ- ما هو مفهوم الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ؟

ب- ما هي مبادئ الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ؟

ج - ما هي مكونات نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي.

د - ما هي الخبرات الأجنبية التي يمكن الاستفادة منها في البلاد المتقدمة التي طبقت الجامعات بها نظام إدارة الجودة الشاملة؟

هـ - ما هي نماذج الجودة الشاملة التي يمكن تطبيقها في المؤسسات التعليمية الجامعية؟

و - كيف يمكن ضبط الجودة في التعليم الجامعي؟

ز - ما مجالات تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية الجامعية؟

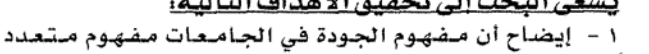
ح - ما هي متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة ؟

ط - ما هي خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية الجامعية ؟

ثالثاً : المصادر التي يمكن أن تستقى منها مشكلة البحث :

١- الدراسات السابقة .
٢- المؤتمرات العلمية .
٣- السيمنارات العلمية .
٤- الاساتذة المتخصصون .
٥- الحوار بين المتخصصين .
٦- المقابلات الشخصية .

وتجدر الإشارة إلى ان الباحث يعمل أمين عام جامعة القاهرة وبحكم وظيفته فهو :-



١- عضو مجلس جامعة القاهرة .
٢- عضو مجلس التعليم والطلاب بجامعة القاهرة .
٣- عضو مجلس الدراسات والبحوث بجامعة القاهرة .
٤- عضو مجلس تنمية البيئة بجامعةالقاهرة .
٥- عضو مجلس إدارة جميع مستشفيات جامعة القاهرة وهي :-

. مستشفيات جامعة القاهرة " القصر العيني - مستشفيات الاطفال .... الخ " .

. القصر العيني التعليمي الجديد " الفرنساوي "

. مستشفى الطلبة لجامعة القاهرة .

٦- عضو مجلس إدارة جميع الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بجامعة القاهرة - ١٧ وحدة - .

٧- عضو مجلس إدارة جميع الصناديق والحسابات الخاصة بجامعة القاهرة .

٨- عضو مجلس إدارة مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة القاهرة .

وهو الأمر الذي أتاح له الإطلاع والدراسة والتحليل ووضع الحلول لجميع المشكلات التي تواجه الادارة لكبرى مؤسسات التعليم العالي بمصر وهي جامعة القاهرة .

رابعاً : أهمية البحث :

تبرز أهمية هذا البحث في أنه يتناول موضوع إدارة الجودة الشاملة، وهي أحد المفاهيم الإدارية الحديثة وتطبيقه في الجامعات. ويمكن تحديد أهمية البحث فيما يلي :

١ . حداثة موضوع إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاته في الجامعات المصرية.

٢ . إبراز أهمية تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية لتحقيق :

أ) مستويات إنتاجية أفضل :

وذلك من خلال تحسين الجودة والاستخدام الأمثل لكافة الموارد المتاحة والاستفادة من النظم الإدارية الحديثة وتخفيض التكاليف والنفقات.

ب) الرضا المتزايد للمستفيدين :

حيث يعد تقديم خدمة أفضل للمستفيدين . سواء على مستوى الأفراد من طلاب وأولياء الأمور أو على مستوى المجتمع من هيئات ومؤسسات . تتناسب متطلباتهم وتوقعاتهم من الأهداف الأساسية للجودة ومن ثم فإن نتيجة عمليات تحسين الجودة تكون في النهاية رضا المستفيدين .

ج) تحسين معنويات العاملين :

وذلك من خلال مشاركتهم في صنع القرارات المتعلقة بالعمل مما يسهم في تحديد المشكلات الخاصة بالعمل والتغلب عليها، ويؤدي ذلك إلى زيادة رضا العاملين ورفع معنوياتهم وزيادة ولائهم للمؤسسة مما يؤدي إلى تحسين الجودة الخدمية والإنتاجية ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة.

٣ . استفادة الجامعات المصرية من نتائج هذا البحث في التركيز على مبادئ إدارة الجودة الشاملة التي من شأنها الإسهام في زيادة كفاءتها وفاعليتها.

٤ . توفير معلومات تساعد المسئولين التربويين على تطوير المؤسسات الجامعية بما يجعلها قادرة على الوفاء بمستلزمات تنفيذ المهام المحققة لأهدافها.

خامساً : أهداف البحث :

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

١ - إيضاح أن مفهوم الجودة في الجامعات مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته .

٢ - إبراز ضرورة وحتمية تطبيق نظم إدارة الجودة في الجامعات والتي أصبحت شرط أساسي للأداء المتميز ووسيلة لابد منها لتجنب الأخطاء والمشاكل والعقبات التي قد تعيق العملية التربوية والتعليمية.



٣ - التعريف بمتطلبات وخطوات تطبيق الجودة الشاملة في الجامعات.

سادساً : حدود البحث :

يقتصر هذا البحث على :

١- دراسة ما جاء بالدراسات السابقة في مجال بحث وتفنيد إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية سواء على مستوى الجامعات أو المدارس.

٢- دراسة أسلوب تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي.

٣- الاستفادة من الدراسات والبحوث والتطبيقات العملية التي تمت في هذا المجال ومن خبرات الباحث العلمية والإدارية ومن الجهات والمراكز العلمية التي الباحث عضو بمجلس إدارتها بحكم وظيفته فضلاً عن المؤتمرات والسيمنارات التي يدعي لها .

٤- الاستعانة بالخبرات العلمية والإدارية السابقة للباحث.

سابعاً : مصطلحات البحث :

١- المؤسسة :Institution يقصد بها كل مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة تقدم برامج دراسية منتظمة بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة وتهدف إلى منح درجة علمية.

٢- الجودة :Quality تعرف بأنها المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة بينما يعرفها المعهد الأمريكي للمعايير American National Standards Institute بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء با- ياجات معينة.

٣- الجودة الشاملة :Total Quality يقصد بها في التربية مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولة عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها، مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع.

٤- ضبط الجودة :Quality Control ويقصد به نظام يحقق مستويات مرغوبة في المنتج عن طريق فحص عينات من المنتج وتعرفه معاجم أخرى بأنه يعني الإشراف على العمليات الإنتاجية لتحقيق إنتاج سلعة بأقل تكلفة وبالجودة المطلوبة طبقاً للمعايير الموضوعية لنوعية الإنتاج.

٥- معايير قياسية :Standards وهي معايير للمقارنة تستعمل لوضع أهداف وتقييم الإنجاز وقد تكون هذه المعايير عبارة عن المستويات الحالية للإنجاز في المؤسسة (مثلاً نسبة الطلاب الذين أتموا دراسة إدارة الأعمال) وقد تكون هذه المعايير أيضاً عبارة عن مستويات تضعها إحدى الجهات الخارجية أو مستويات إنجاز في مؤسسة أخرى يتم اختيارها للمقارنة (مثلاً عدد نشرات البحوث التي قام بها كل عضو هيئة دراسية متفرغ في جامعة كذا).

٦- تقويم الأداء Performance Evaluation: يقصد به التوصل إلى أحكام قيمية محددة للأنشطة والبرامج الجامعية من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم وإدراك العلاقة بين مختلف العناصر الخاصة بالتقويم، فالتقويم يستند إلى معايير محددة تخضع لها جميع مكونات العمل الجامعي التي يمكن قياسها بحيث يمكن من خلال هذه المعايير الحكم على أداء الجامعة ومدى قدرتها على النهوض برسالتها المحددة في أهدافها المعلنة الأساسية.

٧- الاعتماد Accreditation: يقصد به مجموع الإجراءات والعمليات التي تقوم بها هيئة الاعتماد من أجل أن تتأكد من أن المؤسسة قد تحققت فيها شروط ومواصفات الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم بينما تذكر لجنة التعليم العالي Commission on Higher Education أن المصطلح يشير إلى ممارسات تقوم بها هيئة خارجية، وهي مؤسسة الاعتماد لمساعدة المؤسسات الشبيهة لها، والتي لها خدمة في المجال ممن يتقدم إليها للحصول على الاعتماد في عملية التقويم، وتحسين أهدافها التعليمية. إنها إحدى الوسائل التي يتبناها المجتمع التعليمي بغية التنظيم الذاتي والمراجعة المثلية من أجل تقويم ودعم نوعية وكفاءة التعليم بصورة تجعله موضع ثقة الناس والتقليل من مدى تحكم الأجهزة الخارجية.

ثامناً : الدراسات السابقة :

وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات التي أجريت في مجال بحث وتفنيد إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية سواء على مستوى الجامعات أو المدارس:

١) رسالة للحصول على دكتوراة الفلسفة في التربية بعنوان " إدارة التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة ببعض دول مجلس التعاون الخليجي " دراسة تقويمية - (٢٠٠٨) .

٢) دراسة مريم الشرقاوي (٢٠٠٣) بعنوان إدارة المدارس بالجودة الشاملة هدفت الى التعرف على إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم وواقع إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية العامة بمصر .

٣) دراسة نعمان الموسوي(٢٠٠٣) بعنوان تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي هدفت الدراسة إلى بناء أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال التحقق من صدقها وثباتها وقابليتها للتطبيق في المؤسسات التربوية وتوصلت الدراسة إلى بناء مقياس تضمن ٤٨ فقرة موزعة على أربعة مجالات لإدارة الجودة في مؤسسة التعليم العالي .

٤) دراسة مها جويلى (٢٠٠٢) بعنوان المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية وهدفت الدراسة الى الكشف عن متطلبات تطبيق الجودة الشاملة في مجال التعليم ومعرفة المبررات التي تستدعي تطبيق الجودة في النظام التعليمي .

٥) دراسة (Johannsen ,2000) بعنوان إدارة الجودة الشاملة في منظور إدارة المعرفة وهدفت التعرف إلى التحليلات النظرية لإدارة الجودة الشاملة .

٦) دراسة خالد الزامل (٢٠٠٠) بعنوان مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية وهدفت الدراسة إلى تقديم إطار عام لمفهوم الجودة الشاملة ومن ثم فحص مدى الملم المنظمات بها والمقومات الرئيسية لتطبيقها في المملكة العربية السعودية .

٧) دراسة عبد العزيز أبو نبعة وفوزية مسعد (١٩٩٨) بعنوان إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وهدفت الدراسة التعرف إلى مفاهيم إدارة الجودة الشاملة ومجالات التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال وتطبيقات الجودة في الجامعات الأجنبية .

٨) دراسة (Waks and Frank ,1996) بعنوان قائمة بمدخل إدارة الجودة الشاملة :مبادئ ومعايير الايزو (٩٠٠٠) في التعليم الهندسي.

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع إدارة الجودة الشاملة يمكن استخلاص الآتي :

- توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
- أكدت الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية على الاستمرار في تطبيق هذا الأسلوب الإداري لما له من فائدة تعود على الجامعة والمجتمع على حد سواء.
- ركزت معظم الدراسات السابقة في هذا المجال على واقع إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية .

تاسعاً : منهج البحث :

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المناسب لأهداف هذه الدراسة وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى .

عاشراً : أدوات البحث :

استخدم في البحث اسلوب : -

١- الملاحظة .
٢- الاستفادة من الدراسات السابقة .
٣- الخبرات العلمية والإدارية للباحث .
٤- التحليل للوصول إلى النتائج .
٥- الخروج بالتوصيات .

حادي عشر : خطة البحث " إجراءات البحث "

١- التعرف على مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي "الجامعات" وتحديد مدى أهمية الأخذ بهذا المفهوم الإداري الحديث .
٢- التعرف على مبادئ إدارة الجودة الشاملة .
٣- دراسة مكونات منظومة إدارة الجودة الشاملة.
٤- التعرف على الخبرات الأجنبية في إدارة الجودة الشاملة بمؤسات التعليم العالي .
٥- دراسة المداخل المختلفة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي .
٦- التعرف على متطلبات وخطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
٧- تحديد النتائج .
٨- الخروج بالتوصيات .

المبحث الأول

مفهوم إدارة الجودة في التعليم الجامعي

مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي :

من العلماء من ربط بين مفهوم الجودة والتعليم الجامعي ، وفسروا منظومة الجودة في التعليم الجامعي بأنها نظام يهدف إلى تحسين النتائج الجامعية والاداء بكفاءة أكبر وفاعلية أفضل ومرونة أعلى ، وأنها ثقافة جديدة يجب أن تتبناها الجامعات(٢) ، وتهتم بالجوانب التالية :

١- اتساع نطاق الجودة ليشمل جميع أرجاء الجامعة وكلياتها وأقسامها وإدارتها (٣).
٢- اعتبار كل فرد في الجامعة أو الكلية مسئولاً عن الجودة(٤) .
٣- شمول جميع مدخلات منظومة التعليم الجامعي .

أن مفهوم الجودة في التعليم الجامعي يتسع ليشمل مصطلحات الكفاءة والفاعلية ، ويمكن القول بأن الكفاءة ترتبط عادة بدرجة الاستخدام الامثل للمدخلات التعليمية الجامعية من أجل الحصول على مخرجات تعليمية مستهدفة ، أو بمعنى أخر للحصول على اكبر قدر من المخرجات التعليمية بأقل تكلفة ممكنة ، والفاعلية هي مدى تحقيق أو إنجاز الاهداف المخططة للجامعات ، وأن الفاعلية بأي جامعة تعتمد على قدرتها على تحقيق أغراض رئيسية هي ن تحقق أن أن تحقق أهدافها المخططة بالجودة المنشودة نسبياً وأن تتوافق مع بيئتها ومجتمعها على نحو مستمر ومتطور .

وتجدر الإشارة إلى أن الجودة الشاملة نمط إداري جديد

يستحق الاهتمام به وتجربته حتى تتحسن جودة التعليم .

(١) فريد النجار ، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ، رؤى التنمية المتواصلة ، القاهرة ، إيدراك للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٤ .

(٢) جمال أبو المكارم وأخرون ، مؤتمر لجنة قطاع الدراسات الزراعية للمعاهد الزراعية ، المؤتمر القومي للتعليم العالي، ١٣ فبراير ٢٠٠٠ ، القاهرة ، المركز الدولي للمؤتمرات ، ص ٢٨٧ .

(٣) على السلمي ، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو ٩٠٠٠، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٥ .

(٤) نجدة إبراهيم على سليمان ، تطوير الادارة المحلية في التعليم ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ١٢٨ .

. ترجع الأصول الأولى لتطور مفهوم إدارة الجودة الشاملة - بمفهومها المعاصر - إلى الرواد الاوائل الامريكيين ، ومن أشهرهم ستيوارت وديمنج وكروسبي وجوران ، الذين ساهموا في وضع الركائز الاساسية للإدارة التي تقوم على فلسفة إرضاء العميل في أواخر العشرينات من القرن العشرين .

وتشير الادبيات إلى تسلسل مفهوم الجودة في تطوره ، كما يوضحه الشكل التالي :

ومن الشكل السابق يتضح أن لكل نظام من نظم الجودة فلسفة يتبناها ، فمراقبة الجودة تستند إلى فلسفة كشف الخطأ ، بينما توكيد الجودة يتبنى فلسفة منع الخطأ ، أما إدارة الجودة الشاملة فإنها تتبنى فلسفة أوسع وأشمل تقوم على منع الخطأ والتحسين المستمر في القدرة على التنافس والكفاءة والمرونة للمنظمة ككل .

وينظر البعض إلى الجودة الشاملة على أنها تعني (استراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقتها من المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو ابداعي يحقق التحسين المستمر والمتواصل للمنظمة .

وقد ظهر هذا المفهوم كنتاج لمجموعة من العوامل والمتغيرات العالمية الجديدة التي تشكل في مجملها معالم العصر الذي نعيشه ، ومن أهم العوامل : التكنولوجيا المتقدمة ، والمعلوماتية ، والتنافسية ، والشراكة ، والتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

ويعد مدخل إدارة الجودة الشاملة (T Q M) أحد المداخل الادارية المعاصرة ، ويهتم بإدخال ثقافة جديدة في التعامل داخل المؤسسات الانتاجية والخدمية ومنها مؤسسات التعليم لتطبيق معايير عالمية مستمرة ومتفق عليها ، ولضمان جودة المنتج وقبوله عالمياً ، وتحسين جودة العملية التي يتم من خلالها المنتج . وبشكل عام فإن مصطلح إدارة الجودة الشاملة يشير إلى " محاولة منظمة لتحقيق التطوير والتحسين المستمر في جودة منتجات وخدمات المنظمة ومن أهم خصائصها إشباع رغبات العملاء ، وتحسين عمليات العميل ، ومنع أي أخطاء في الجودة ، والاعتماد على القياس والتقييم والتدريب المستمر ، ومشاركة الافراد وفرق العمل في كل ما يتعلق بأمور العمل .

ويتسم مدخل إدارة الجودة الشاملة بملامح أساسية تحوي الشمولية والتكاملية لتحقيق الاهداف المنشودة ، ومن أهم هذه الملامح ما يلي :-

(١) مدخل شامل بمعنى أنه يشمل كل قطاعات ومستويات ووظائف المنظمة .

(٢) مدخل يهدف إلى التحسين المستمر في القدرة التنافسية والكفاءة والمرونة للمنظمة كلها .

(٣) مدخل يعتمد على تخطيط وتنظيم وتحليل كل نشاط في المنظمة .

(٤) مدخل يعتمد على تفهم ومشاركة واقتناع كل فرد بالمنظمة .

(٥) مدخل يعتمد على مشاركة ومساندة كل مستويات المنظمة .

(٦) مدخل يعتمد على تعود وتفهم وتشابك وترابط كل أجزاء المنظمة في إنجاز الاعمال لتحقيق أهدافها .

(٧) مدخل يعتمد على مشاركة كل فرد في عملية التحسين المستمر .

(٨) مدخل يتبنى فلسفة منع الخطأ وليس مجرد كشف الخطأ .

(٩) مدخل يهدف إلى إحداث تغيير فكري وسلوكي للأفراد لتحويلهم من منطق التفتيش -كشف الخطأ - إلى منطق منع الخطأ .

(١٠) مدخل ينمي ويعتمد على الرقابة الذاتية بديلاً عن الرقابة الخارجية ، بحيث تنبع الجودة من الفرد ولا تفرض عليه .

(١١) مدخل يقوم على فرق العمل لتحسين الجودة باستمرار ، وليس على العمل الفردي المتقطع .

وتنطلق إدارة الجودة الشاملة من المبادئ التالية :-

(١) قبول التغيير والتعامل معه باعتباره حقيقة .

(٢) الاقتناع بأهمية المناخ المحيط بالادارة ، واستحداث أساليب للتعامل مع مكوناته والتأثير فيه .

(٣) الاعتراف بالسوق وآلياته وقبول أحكامه .

(٤) استيعاب التكنولوجيا الجديدة كعنصر حاكم لتفكير الادارة واختياراتها .

(٥) الاستخدام الذكي لتكنولوجيا المعلومات ، وإعادة تصميم التنظيمات الادارية وفقاً لمتطلباتها .

(٦) قبول المنافسة والسعي إلى تحقيق السبق والتميز .

(٧) إدراك أهمية الوقت كمورد رئيسي للإدارة .

(٨) إدراك أهمية الاستثمار الامثل لكل الطاقات والموارد وحشدها لتحقيق التميز .

(٩) أهمية العميل واتخاذه معياراً اساسياً في الاختيارات الادارية .

(١٠) الاخذ بمفاهيم العمل الجماعي وتكوين المنظومات والجماعات المترابطة والمتفاعلة .

(١١) الايمان بأهمية العنصر البشري في نجاح الادارة .

(١٢) أهمية التعامل مع المستقبل من خلال التخطيط الاستراتيجي .

ولقد تم تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في العديد من الجامعات في المجالين الأكاديمي والإداري ، ومن أمثلة ذلك جامعة كولومبيا وشيكاغو وهارفارد وميتشجان وتورث كارولينا وجامعة أوريجون وغيرها ، ولقد تفاوتت نسب النجاح من جامعة إلى أخرى ، ولكن معظم الجامعات التي طبقتها توصلت إلى النتائج التالية :

١- ضرورة الدعم المباشر من الإدارة العليا .

٢- الوقت المستنفذ في التطبيق ، حيث اتضح أن عملية الجودة الشاملة مستمرة وتستهلك الكثير من الوقت قبل أن تبرز أولى ثمارها .

٣- الأموال المصروفة حيث تتطلب الجودة الشاملة أموالاً تصرف على العديد من الأمور مثل التدريب والتثقيف وإعادة الهيكلة الإدارية أحياناً وتحسين الخدمات المقدمة .

ولقد بدأت بالفعل العديد من الجامعات سعيها لنيل الاعتماد المؤسسي أو الأكاديمي ، من خلال التعاون مع مؤسسات الاعتماد الأكاديمي وهيئات ضمان الجودة ، بينما يسعى عدد من الجامعات في تطبيق إدارة الجودة الشاملة لكنها تواجه بعض المشكلات منها :-

١- عوائق في البيئة الثقافية مثل مركزية الإدارة في مثل هذه الجامعات والتي تتعارض مع أحد المبادئ الهامة في إدارة الجودة الشاملة ، وهو تمكين العاملين أي إعطاؤهم مزيداً من

الصلاحيات لاتخاذ القرارات .

٢- مشاكل في القيادة حيث لا تتوفر دائماً القيادة الواعية المتفهمة والتي تستعد للتضحية ولديها مساحة من حرية الحركة والجهاز العامل الذي يقوم بتدعيم توجهاتها .

٣- الفرق بين المؤسسات الربحية والمؤسسات التربوية ، وبالتالي الاختلاف في المفاهيم المرتبطة بإدارة الجودة الشاملة باختلاف هذه المؤسسات .

وخلاصة القول هنا أن نمط إدارة الجودة الشاملة قابل للتطبيق في مؤسسات التعليم العالي ، ولكن يتطلب قيادة إدارية واعية مستنيرة .

المبحث الثاني

مكونات منظومة الجودة الشاملة في الجامعات

يمكن بلورة مكونات الجودة الشاملة في نظام ذي عناصر ثلاثة هي :

١- المدخلات .

٢- العمليات .

٣- المخرجات .

وفيما يلي توضيح لكل مكونة على حدة :

١- مدخلات إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي(١) :

وهذه المدخلات هي التي تعطي للإدارة مقوماتها الاساسية وتحدد غاياتها فإنه على مدى جودتها يتوقف نجاح أو فشل النظام الجامعي بأكمله ، وتضم هذه المدخلات مجموعة من النظم والمنظومات الفرعية أهمها :-

أ- فلسفة الجامعة وأهدافها :

وهذه الرسالة تمثل المهمة الاساسية للجامعة ، والتي تتلخص عادة في تقديم الخدمة التعليمية والبرامج المخططة وتنشر الثقافة التربوية الحديثة في المجتمع ، أما فلسفتها فتعطي تصوراً عن أهداف الجامعة وقيمها ومعاييرها في حين أن أهداف الجامعة هي ترجمة لرسالتها إلى غايات محددة توجه النشاطات والجهود .

ب- السياسات والتشريعات :

السياسات تعني المبادئ التي تدعم قواعد العمل وتساعد على تحقيق أهداف الجامعة بنجاح ، وهي عادة مكتوبة للاهتداء بها في القرارات ، في حين أن التشريعات تتضمن القوانين والانظمة واللوائح والاجراءات المتبعة في التعليم الجامعي .

(١) أبو العزايم عبد المنعم الجمال وأخرون ، السلوك القيادي لدى نظار المدارس من وجهة نظرهم ووجهة نظر مدرسيهم ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٩ .

ج- الموارد البشرية :

وهي كل العناصر البشرية الموجودة في المنظومة الجامعية من هيئات تدريس ومعاونين وطلاب ومستخدمين ، وهذه المنظومة يمكن النظر إليها كالتالي :

(١) رؤساء الجامعات والعمداء ومعاونوهم :

وهؤلاء يمثلون عقل المنظومة ويتحملون مسئولية التخطيط لها وتوجيهها وقيادتها وتقويمها واتخاذ القرارات بشأن كل عنصر في المنظومة ، وتحمل مسئولية مواجهة أي تغييرات والتكيف معها ، وهؤلاء يعملون في نظام شبكي ونمطي حيث يؤخذ رأي أعضاء هيئة التدريس في توصيف القرارات والساعات اللازمة لتبويبها والقيادات من العمداء والمدراء الذين يتوجه إليهم تنفيذ اتخاذ القرارات المرتبطة بالمصلحة العامة ، وهي مخرجات التعليم ومدى استفادة المجتمع منهم .. وهكذا .

(٢) هيئة التدريس :

وهي أكثر المدخلات بعد الطلاب ، وتشكل نقابات وفعاليات هذه الهيئة أساساً مهماً لنجاح المنظومة الادارية حيث أنها تقوم بالاضافة إلى التدريس بمساعدة المديرين والعمداء في قيادة التعليم والتعلم وتنفيذ السياسات والاغراض العامة والتفصيلية للجامعة .

(٣) الطلاب : وهم المادة الخاصة للمنظمة الادارية .

(٤) عناصر بشرية أخرى :

وتتضمن الهيكل التنظيمي لكل من الادارة والعاملين بالجامعة متضمناً أفراد الادارة وخصائص وتأهيلهم وخبراتهم في المجالات المختلفة ، كالعاملين في الشئون المالية والادارية التنفيذية والتقنية ، وعلى مدى نجاح هذه الفئات البشرية يتوقف أداء الادارة الجامعية في عملها وبالتالي أداء المنظومة الجامعية كاملة .

د- الموارد والامكانات المالية والمادية :

تشكل هذه الموارد والامكانات واحداً من أهم مدخلات المنظومة ، فالموارد المالية تزود الادارة بالقوة الشرائية الضرورية للحصول على المدخلات الباقية ، ومن البديهي أن تقلص الموارد المالية يعتبر المسئول الاساسي عن الكثير من المشكلات التي تواجه الادارة الجامعية ، والتي تؤثر بالتالي على أداء النظام التعليمي ككل . أما الامكانات المادية فترتبط أساساً بالابنية التعليمية المتاحة ومدى صلاحيتها للأغراض التعليمية ، كما تشتمل على كافة التجهيزات والمعدات العلمية والمعملية والتكنولوجية المتاحة والمكتبات بتجهيزات مختلفة والملاعب المتاحة للأنشطة .

هـ- المنظومة المعلوماتية الفرعية :

تعتبر هذه المنظومة أداة الربط بين المنظومات الفرعية داخل الجامعة وبين كافة عناصر البيئة الخارجية ، وتتعلق هذه المعلومات بأساليب العمل التي تستخدمها الادارة الجامعية في شئونها الداخلية ، هذا إلى جانب البيانات والمعلومات المتعلقة برسالة المنظومة وأغراضها ، وتلك المتعلقة بالقيود التي تفرضها البيئة في شكل سياسات عامة للتعليم او لوائح أو قرارات منظمة للعمل إلى جانب المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المختلفة بالجامعة .

٢- العمليات : Processes

يمكن النظر إلى هذه العمليات على أنها وظائف وأنشطة إدارية تعمل كمنظومات فرعية داخل منظومة الادارة الجامعية وتتمثل في العناصر التالية :-

- تنظيم وتنسيق الجودة .
- متابعة وتقويم الجودة .
- تأكيد الجودة وتحسينها .

وتتضح العلاقة بين الوظائف والعمليات للإدارة الجامعية كالتالي :

٣- مخرجات الجودة الشاملة في إدارة التعليم الجامعي :

وتتمثل في أهداف الجودة ، وتتضمن زيادة القدرة التنافسية للجامعة وزيادة كفاءة الجامعة في إرضاء العملاء والتفوق والتميز بين المنافسين ، وزيادة إنتاجية كل عناصر المنظمة ، وزيادة قدرة الجامعة في تعاملها مع المتغيرات ، وضمان التحسين المتواصل الشامل لكل قطاعات ومستويات وفعاليات الجامعة ، وزيادة القدرة الكلية للجامعة على النحو المتواصل ، وزيادة الانتاجية وتحسين اقتصاديات الجامعة .

وتنقسم مخرجات المؤسسة التعليمية الجامعية إلى مايلي :

- مخرجات بشرية : وهم الطلاب الخريجون بخصائص جديدة وقدرات ومهارات فنية ذات جودة عالية .
- مخرجات مادية : وتتمثل في النتائج الملموسة مثل زيادة معدلات إنتاجية الخريجين وارتفاع الانتاجية كماً ونوعاً .
- مخرجات معنوية : وتتمثل في الجانب الفكري والنفسي والمعرفي للخريجين وارتفاع قيم المواطنة الصالحة .

المبحث الثالث

خبرات أجنبية معاصرة في إدارة الجودة الشاملة بالجامعات :

شهدت الفترات الاخيرة تحولاً كبيراً في مؤسسات التعليم العالي بالدول المتقدمة حيث توجهت لآليات السوق وأصبحت حريصه على إرضاء العملاء بدرجة عالية تطبيقاً

لفلسفة إدارة الجودة الشاملة التي تتعدد نظمها وأساليبها وتطبيقاتها في التعليم العالي من دولة لأخرى ومن أبرز الخبرات والنماذج الأجنبية المعاصرة في هذا المجال ما يلي :-

(١) المواصفات البريطانية BS5750

وهذه المواصفات عبارة عن نظام إداري يتألف من مدخلات وعمليات ومخرجات ، ويقوم على وجود خطة تتضمن سياسات وأهداف الجودة بالجامعة ومتطلبات العملاء (الطلاب والمستفيدين من الخدمة الجامعية) وإستراتيجيات التنفيذ والرقابة على العمليات والتوجيهات والارشادات اللازمة لإدارة الجودة .

(٢) توكيد الجودة :

ويشير هذا المفهوم إلى منع حدوث الأخطاء وضمان الاداء الجيد والوصول بالمنتج إلى المستويات القياسية . ويتطلب تطبيقه في مؤسسات التعليم العالي وجود رؤية ورسالة واضحة للمؤسسة تهدف إلى ضمان الجودة ووجود إدارة معلومات فاعلة ، وقياس للأداء بدقة من خلال معايير للأداء الجيد ، وإجراءات تصحيحية ونظام للمراجعة ومراقبة العمل وتحسين الاداء .

(٣) بيت الجودة :

استخدمت بعض الجامعات اليابانية نظام بيت الجودة The House of Quality الذي أخذت به الجامعات الامريكية فيما بعد . ويتضمن مفاهيم ومبادئ ترتبط بإدارة الجودة الشاملة ، ويتألف بيت الجودة مجازاً من :

أ- قمة البناء : التي تضم النظم الاجتماعية والادارية والتقنية المؤثرة في إدارة الجودة الشاملة .

ب- أعمدة الجودة : وعددها أربعة هي : خدمة العميل وإرضائه ، والتحسين المستمر ، واحترام البشر ، والادارة بالحقائق .

ج- الاصول والاركان : وتتألف من الاستراتيجيات والاهداف والعمليات والمشروعات والمهام والقيم والرؤى وإنسانية الادارة .

(٤) إدارة الجودة الشاملة:

وتستخدم إدارة الجودة الشاملة على نطاق واسع في الجامعات الامريكية واليابانية والاوربية ، باعتبارها نظاما أوسع وأشمل للجودة يضم النظم السابقة كلها . ومن أشهر النماذج المستخدمة في هذا المجال ما يلي :-

أ- النموذج الاوروبي لإدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي ، الذي يعتمد على مقاييس : إرضاء الطلاب عن الخدمة التعليمية ، وإرضاء العاملين ومعرفة شعورهم تجاه الخدمات والادارة العليا ، وأثر التعليم العالي على المجتمع والبيئة المحيطة .

ب- الاختيار السليم للموارد البشرية ، وعمليات الاعداد والتدريب المستمر ، وإرضاء العاملين وإشباع حاجات الطلاب ، والتحفيز والدافعية والبعد عن التحيز .

ج- نموذج تعظيم جودة التعليم العالي من منظور التحسينات المستمرة والعولمة ، الذي يعتمد بالدرجة الاولى على قيادة الموارد البشرية ، وإرضاء الطلاب ، وإجراء دورة التحسينات المستمرة التي تتألف من : وضوح الرؤية ، التعرف على السوق والمجتمع والمنافسين ، تحديد أهم مبادئ إدارة الجودة الشاملة ، وتحديد الدور الدقيق لتعديل الاتجاهات .

المبحث الرابع

مداخل مقترحة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي :

شهد التعليم العالي بالعديد من الدول العربية ومن بينها جمهورية مصر العربية تطوراً كمياً هائلاً ، غير أن هذا التطور قد جاء بمعدلات تفوق الامكانات البشرية والمادية المتاحة ، ومن هنا اتسم التعليم العالي بتدني مستوى الاداء وضعف في مستوى تأهيل خريجيه وعدم الوفاء باحتياجات سوق العمل والقصور في مواجهة التحولات العالمية المعاصرة .



وهنا يطرح السؤال نفسه في ظل هذا الواقع : كيف نطبق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ؟

انطلاقاً من العرض السابق فإن المداخل التي يمكن ان تأخذ بها مؤسسات التعليم العالي في جامعاتنا نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومنها :

(١) إعادة الهيكلة التنظيمية :

يقترح إعادة هيكلة التنظيمات الادارية للتعليم العالي ، بما يتبنى ثقافة الجودة بهذه المؤسسات ، ويضمن وجود مجالس عليا لقيادة عملية التخطيط للجودة الشاملة ولجان لتحسين الجودة وقياسها .

(٢) تدعيم الاستقلالية :

يقترح تدعيم الاستقلالية الاكاديمية والادارية والمالية في مؤسسات التعليم العالي ، بما يتيح فرص الابتكار والتجديد ، ويزيد من عمليات تفويض السلطة إلى المستويات الادنى في البناء التنظيمي للمؤسسات ، من أجل تحقيق البت السريع في القضايا المختلفة ، وشيوع الرضا عن العمل في نفوس العاملين ، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد في سبيل تحقيق الاهداف المنشودة .

(٣) إدارة الوقت :

يقترح إعادة النظر في أسلوب استغلال الوقت وإدارته في مؤسسات التعليم العالي ، وبخاصة وقت المديرين ومن في مستواهم ، من خلال المراجعة المستمرة لجدول توزيع الوقت بين الانشطة المختلفة داخل المؤسسة ، والتقليل من الاعمال الروتينية والكتابية، والحد من الزيارات والمكالمات الشخصية في مكان العمل .

(٤) الادارة بالمشاركة :

يقترح الاخذ باسلوب المشاركة في إدارة مؤسسات التعليم العالي ، بما يتيح لقطاعات العمل والانتاج في المجتمع دورا فعالاً في إقرار الخطط والبرامج الدراسية ، تلبية لمتطلبات سوق العمل ومواجهة للتغيرات التكنولوجية المطلوبة في عالم المهن .

(٥) الادارة بالأهداف :

يقترح الاعتماد على فكرة نظام الادارة بالاهداف باعتبارها اساساً لتطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة ، بما يوجد توجيهات واضحة للعمل في مؤسسات التعليم العالي ، ويحدد النتائج المطلوبة ، ويتخذها اساساً للمتابعة المستمرة وتقييم

الاداء أثناء التنفيذ ، ويوحد بين مستويات الأداء الجامعي .

متطلبات تطبيق الجودة الشاملة :

يستلزم تطبيق برنامج الجودة الشاملة في أي مؤسسة بعض المتطلبات التي تسبق البدء بالتطبيق، حتى يمكن إعداد العاملين لقبول الفكرة ، ومن ثم السعي نحو تحقيقها بفعالية وحصد نتائجها المرغوبة ومن هذه المتطلبات :-

١- إعادة تشكيل ثقافة المؤسسة : فإدخال أي مبدأ جديد في المؤسسة يتطلب إعادة تشكيل لثقافة تلك المؤسسة ، حيث ان قبول أو رفض أي مبدأ يعتمد على ثقافة وقناعات من العاملين في المؤسسة ، و" ثقافة الجودة " تختلف بشكل كبير عن " الثقافة الادارية التقليدية " وبالتالي يلزم إيجاد هذه الثقافة الملائمة لتطبيق برنامج الجودة الشاملة . .

٢- نشر مفاهيم ومبادئ الجودة الشاملة : إن نشر مفاهيم ومبادئ برنامج الجودة الشاملة والترويج له بين جميع العاملين في المؤسسة يساعد كثيراً في التقليل من المعارضة للتغيير ، والتعرف على المخاطر المتوقعة بسبب التطبيق حتى يمكن مراجعتها .

٣- التعليم والتدريب : حتى يتم تطبيق برنامج الجودة الشاملة بالشكل الصحيح يجب تعليم وتدريب المشاركين بأساليب وأدوات هذا المفهوم الجديد ، حتى يقوم على اساس سليم وصلب وبالتالي يؤدي إلى النتائج المرغوبة من تطبيقة .

٤- الاستعانة بالاستشاريين : الهدف من الاستعانة بالخبرات الخارجية من مستشارين ومؤسسات متخصصة عند تطبيق برنامج الجودة الشاملة هو لتدعيم خبرة المؤسسة ومساعدتها في حل المشكلات التي ستنشأ ، وخاصة في المراحل الاولى من تطبيق البرنامج .

٥- تشكيل فرق العمل : يتم تشكيل فرق العمل بحيث يضم كل فريق منها ما بين خمسة إلى ثمانية أعضاء من الاقسام المعنية مباشرة ، او ممن يؤدون فعلاً العمل المراد تطويره ، ويجب ان يكون هؤلاء الاعضاء من العاملين الموثوق بهم ، ولديهم الاستعداد للعمل والتطوير ، وأن يعطوا الصلاحية للمراجعة والتقويم وتقديم مقترحات التحسين .

٦- التشجيع والحفز : يجب على المؤسسة تبني برنامج تطبيق الجودة الشاملة الاشراف على فرق العمل وتعديل أي مسار خاطئ ومتابعة إنجازاتها وتقويمها ، والتنسيق بين مختلف العاملين والادارات والاقسام في المؤسسة ، وتذليل الصعوبات التي تعترض فرق العمل، مع الاخذ في الاعتبار المصلحة العام .

٧- استراتيجية التطبيق : لضمان نجاح تطبيق برنامج الجودة الشاملة يجب أن يتم ذلك من خلال استراتيجية واضحة معلنة تتضمن الاعداد للتطبيق ، والتخطيط لإجراءات التنفيذ ، ونظاماً لعملية قياس مستوى الاداء والتحسين والتطوير .

خطوات تطبيق الجودة الشاملة :

يمر تطبيق برنامج الجودة الشاملة في أي مؤسسة بالخطوات الاتية :

- الخطوة الاولى : التزام وتعهد الادارة العليا في المؤسسة بتنفيذ برنامج الجودة وتدعيمه ، وتدريب القادة والمسئولين على مفاهيم الجودة الشاملة وأساليب تطبيقها ، وتشكيل فرق تحسين وتوكيد الجودة .

- الخطوة الثانية : إيجاد رسالة ورؤية واضحة ومحددة للمؤسسة ، تتضمن الاهداف العامة وأهداف الجودة التي تسعى إلى تحقيقها ، وضمان وصولها لجميع أفرادها .

- الخطوة الثالثة : تشكيل مجلس للجودة يضم في عضويته المديرين التنفيذيين في المؤسسة ورؤساء الاقسام المختلفة فيها ، ويقوم هذا المجلس بالاشراف على عملية تخطيط وتنفيذ وتقويم برنامج الجودة .

- الخطوة الرابعة : تكوين استراتيجية لإدارة الجودة الشاملة ، بحيث يتم تحديد الهيكل التنظيمي لإدارة الجودة ، ودمج نشاطات إدارة الجودة الشاملة ضمن استراتيجيات وخطط المؤسسة ، وتكوين نظام داخل وحدات المؤسسة لوضع أهداف محددة للجودة الشاملة داخلها ، وتحديد كيفية إشراك العاملين في تنفيذ برنامج الجودة ، واستخدام الانظمة الادارية الحالية في تنفيذ هذا البرنامج .

- الخطوة الخامسة : اتخاذ القرار حول مجال تطبيق برنامج الجودة ، هل سيكون على مستوى المؤسسة بشكل كلي أم جزئي ، او اختيار وحدة قسم في البداية لتنفيذ البرنامج وتحديد مدى الاستعداد والجاهزية للتغيير والتنفيذ .

- الخطوة السادسة : تحليل الاحتياجات التدريبية للمديرين التنفيذين ورؤساء الاقسام والادارات والعاملين ، للتدريب على مفاهيم الجودة ، وتحديد أنواع التدريب اللازمة لكل مجموعة والمحتوى التدريبي الذي سيتم التدريب عليه ، ومتطلبات عملية التدريب من موارد بشرية وتنظيمية .

- الخطوة السابعة : التأكد من أن إدارات وأقسام المؤسسة قد وضعت معايير لقياس مدى مطابقة الخدمات المنتجة لاحتياجات المستفيدين ، وتعديل المقاييس والانظمة الادارية الحالية لقياس درجة تلبية هذه الاحتياجات .

- الخطوة الثامنة : إدخال وتطبيق برنامج الجودة الشاملة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ، ووضع التفاصيل اللازمة لتطبيق البرنامج مثل : الكيفية التي سوف يكون عليها التنفيذ ، والهيكل التنظيمي الملائم وكيفية تفويض الصلاحيات والسلطات للعاملين والاجراءات والمصادر المطلوبة لتسهيل تطبيق البرنامج .

- الخطوة التاسعة : مراقبة وتقويم النتائج باستمرار ، لتتبع توافق جهود التحسين مع أهداف المؤسسة ، وتقويم المصادر المستخدمة في جهود التحسين للحفاظ على الكفاءة والاستخدام الامثل لهذه المصادر .

- الخطوة العاشرة : إعلان نجاح برنامج الجودة ، مكافأة وتقدير العاملين المشاركين في جهود التحسين ، وتعديل استراتيجيات برنامج الجودة ، وتوسيع جهود التحسين لتشمل كل وحدات وأقسام وإدارات المؤسسة .

المبحث الخامس

مفهوم ضبط الجودة

تطور مفهوم ضبط الجودة من التفتيش على المنتجات ومراقبة العمليات واكتشاف الأخطاء والقيام بتصحيحها إلى مفهوم جديد يستند إلى منع الأخطاء وتجنب انتاج مخرجات بها عيوب أو لا تحقق رغبات المستفيدين، ويعزى ظهور هذا المفهوم الجديد لضبط الجودة إلى ثلاثة عوامل هي:

١ - التكلفة المرتفعة لتقنيات الإنتاج الحديثة مما يترتب عليه الخطأ في الإنتاج ومن ثم هدر كبير للأموال.

٢ - المنافسة الحادة بين المؤسسات المنتجة للسلعة مما يُصعب اكتساب ثقة المستفيد وتلبية احتياجاته.

٣ - اعتماد المؤسسات على المعايير الخاصة والدولية ((ISO للتأكد من جودة منتجاتها ومطابقتها للمواصفات العالمية والمحلية، وجذب العديد من المستفيدين.

ويشير هذا المفهوم إلى أن ضبط الجودة هي "مجموعة البرامج والإجراءات اللازمة للتأكد من أن عمليات الإنتاج وبرامجه ونظمه ستؤدي بالضرورة إلى تقديم خدمات أو منتجات تتطابق مع مواصفات الجودة المحلية أو العالمية" .

وفي ضوء هذا المفهوم الجديد أصبحت عمليات ضبط الجودة وسيلة للتأكد من أن الإدارة والإنتاج والتطوير تتم وفقاً للخطط المعتمدة، وأن الإدارة تقود عملية ضبط الجودة، وأن المؤسسة وكل فرد من أفرادها مسئول عن تحقيق الجودة والتطوير المستمر، وأن فلسفة الأداء تستند إلى منع الأخطاء وتحري الدقة لكسب ثقة المستفيدين، وأن معايير ضبط الجودة متحققة في أدوات الإنتاج وبرامجه وخاماته .

آليات ضبط الجودة:

قام الكثير من العلماء والباحثين بدراسات متعددة تدور حول كيفية تقويم مستوى الجودة من خلال مكونات النظام، واستخدموا معايير مختلفة ومؤشرات متعددة في عملية التقويم ومنها على سبيل المثال ما قام به دونابيرين من استخدام ثلاثة معايير تقويم مستوى الجودة هي (معيار الهيكل التنظيمي، ومعيار العمليات

الداخلية والنشاطات، ومعيار النتائج النهائية).

كما وصف العلماء آليات ضبط الجودة (ISO9000) في أربعة مجالات رئيسية هي (قيادة الأفراد والإدارة، وإدارة العمليات، وإدارة جودة النظام، وإدارة عمليات الدعم والتطوير). والشكل التالي يوضح آليات ضبط الجودة في المجالات السابقة.

إذا كانت قضية ضبط الجودة مهمة في المؤسسات الاقتصادية فإنها تعد أكثر أهمية في المؤسسات التربوية والنظم التعليمية بسبب ارتفاع تكلفة التعليم في ضوء معدلات التضخم العالمية، وسوء نوعية بعض المخرجات التعليمية، وضعف ارتباطها بسوق العمل، مما يؤثر سلبياً على معدلات التنمية وقدرة المجتمع على تحقيق طموحاته وأهدافه.

وضبط جودة التعليم وسيلة للتأكد من أن العملية التعليمية والإدارة التربوية وتدريب المعلمين والإداريين، والتطوير التربوي في المؤسسات التعليمية، تتم جميعاً وفق الخطط المعتمدة والمواصفات القياسية. لذلك يرى بعض الباحثين أن تحقيق الجودة الشاملة للتعليم ينبغي أن يكون في إطار فلسفة تتضمن المبادئ التالية :

١ - قيادة الإدارة التربوية لضبط جودة التقييم من أجل تقديم خدمات متميزة.

٢ - مسئولية كل فرد من أفراد المؤسسة التعليمية عن تحقيق الجودة الشاملة للتعليم فيما يخصة.

٣ - استناد الأداء الوظيفي إلى منع حدوث الأخطاء.

٤ - اعتماد مواصفات قياسية لجودة الأداء والتحقق من إنجازها.

٥ - اكتساب ثقة المستفيدين من الخدمة التعليمية بتحسين جودتها.

٦ - الاهتمام بتدريب الهيئة التدريبية والإدارية.

٧ - يتبنى نظام متابعة لتنفيذ إجراءات التطوير والتجديد التربوي.

٨ - تعزيز الانتماء إلى المؤسسات التعليمية والولاء إلى مهنة التعليم.

فوائد ضبط الجودة في التعليم:

يحقق ضبط جودة التعليم عدداً من الأهداف والفوائد لعل أبرزها ما يلي:

١ - مراجعة المنتج التعليمي المباشر وهو الطالب من حيث العوائد المباشرة وغير المباشرة طويلة المدى وقصيرة المدى ذات التأثيرات الفردية والاجتماعية التي تعبر عن مجموعة التغيرات السلوكية والشخصية لدى الطالب مثل القيم والولاء والانتماء والدافعية والانجاز وتحقيق الذات.

٢ - مراجعة المنتج التعليمي غير المباشر مثل التغيرات الثقافية والاقتصادية والتقنية والاجتماعية والسياسية التي يحدثها التعليم في المجتمع من خلال تنشئة أفراده ويؤثر بها في مستوى تقدمه ومدى تحضره.

٣ - اكتشاف حلقات الهدر وأنواعه المختلفة من هدر مالي وهدر بشري وهدر زمني، وتقدير معدلاتها وتأثيرها على كفاءة التعليم الداخلية والخارجية.

٤ - تطوير التعليم من خلال تقييم النظام التعليمي وتشخيص أوجه القصور في المدخلات والعملياتوالمخرجات، حتى يتحول التقويم إلى تطوير حقيقي وضبط فعلي لجودة الخدمة التعليمية.

مجالات تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية:

ومجالات الجودة الشاملة تشمل جميع مدخلات النظام التعليمي وعملياته ومخرجاته. ويشير مفهوم الجودة الذي تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم والذي أقيم في باريس في أكتوبر (١٩٩٨) ينص على أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل :

١ - المناهج الدراسية.

٢ - البرامج التعليمية .

٣ - البحوث العلمية.

٤ - الطلاب.

٥ - المباني والمرافق والأدوات.

٦ - توفير الخدمات للمجتمع المحلي.

٧ - التعليم الذاتي الداخلي.

٨ - تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً.

وتجدر الاشارة إلى أنه لأهمية موضوع الجودة في التعليم فقد صدر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، وصدر القرار الجمهوري رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ باصدرا اللائحة التنفيذية للقانون وتهدف الهيئة إلى ضمان جودة التعليم وتطويره المستم من خلال :

١ - نشر الوعي بثقافة الجودة .

٢ - دعم القدرات الذاتية للمؤسسات التعليمية للقيام بالتقويم الذاتي .

٣ - توكيد الثقة على المستوى المحلي والاقليمي والدولي في جودة مخرجات العملية التعليمية بما لا يتعارض مع هوية الامة .

٤ - التقويم الشامل للمؤسسات التعليمية وبرامجها طبقاً للمعايير القياسية والمعتمدة لكل مرحلة تعليمية ولكل نوع من المؤسسات التعليمية .

وللهيئة في سبيل تحقيق أهدافها اتخاذ ما يلزم من إجراءات وقرارات وعلى الاخص :-

- وضع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بضمان جودة التعليم .

- وضع آليات نشر الوعي بثقافة الجودة ، والتطوير لدى المؤسسات التعليمية والمجتمع .

- وضع المعايير والاجراءات لقياس مدى استيفاء المؤسسة التعليمية لشروط الاعتماد .

- وضع أسس وآليات استرشادية لقيام المؤسسات التعليمية بالتقويم الذاتي .

- وضع أسس وقواعد وإجراءات الرقابة والمتابعة الدورية للاعتماد ، والمراجعة ، والتطوير المستمر لها في ضوء المتغيرات التربوية والعلمية .

- تقويم البرامج والاداء في المؤسسات التعليمية ، من حيث البنية الاساسية والانشطة الطلابية والمجتمعية والمناخ التربوي وثقافة التعليم والتعلم والبحث العلمي .

- إصدار شهادات الاعتماد وتجديدها وإيقافها وإلغاؤها في حالة عدم استيفاء الحد الادنى من شروط الاعتماد .

- تقديم المشورة للمؤسسات التعليمية التي لم تحقق المستويات المطلوبة من الجودة ، وذلك من خلال تقارير مكتوبة تبين جوانب القصور وما يلزم اتخاذه من إجراءات لتلافيها لتحقيق مستوى الجودة المطلوب .

- مراجعة وتطوير المعايير القياسية ومؤشرات قياس عناصر جودة التعليم بالتنسيق مع جميع الجهات صاحبة المصلحة والمستفيدين من الخدمة التعليمية .

- إقامة علاقات تبادلية مع هيئات ومنظمات ضمان جودة التعليم والاعتماد النظيرة على المستويين الاقليمي والدولي بهدف الاعتراف المتبادل بشهادات الاعتماد وفق ثوابت الامة .

ومن هذه الاختصاصات يتضح أن مسئولية المعايير الاكاديمية وجودة الأنشطة الاكاديمية تقع على عاتق الجامعة بوصفها جهة مانحة للمؤهلات العلمية وكذلك بوصفها المؤسسة التي تدير البرامج التعليمية فضلاً عن ذلك فأن الاعتماد ما هو إلا تأكيد وتمكين للجامعة لكي تحصل على صفة متميزة وهوية منفردة وهو ختم تصديق على أن الخطوات المتخذة لتحسين الجودة خطوات ناجحة .

المبحث السادس

الخلاصة

استهدف البحث إلقاء الضوء على مفهوم الجودة الشاملة في إدارة الجامعات من خلال مناقشة الرؤى الفكرية المختلفة التي تناولت معايير الجودة الشاملة ونماذجها، وكيفية ضبطها ومجالات تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي " الجامعات " . وناقشت الدراسة خمسة أبعاد رئيسية هي:

- مفهوم ومبادئ الجودة الشاملة في التعليم العالي والجامعي.

- مكونات نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي والجامعي.
- ونماذج الجودة الشاملة، وآليات الجودة في التعليم .
- العائد منها .
- مجالات تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية الجامعية.

وقد استهدف البحث مشاركة المهتمين بأمر الجامعة والتي يشغل الباحث منصب قيادي بها حيث انتهت نتيجة البحث إلى أهمية مبادئ إدارة الجودة الشاملة التي يتطلب الأمر تطبيقها بالجامعة للعمل على تطويرها وتعزيزها وبهدف تحسين الأداء المتميز والذي يضمن استيفائها معايير الجودة والاعتماد للمؤسسة التعليمية ومعايير الجودة والاعتماد لبرامجها التعليمية . وتوصل البحث إلى أبرز المؤشرات التالية:

١ - إن الجودة الشاملة للتعليم الجامعي تمثل استراتيجية متكاملة لتطوير الجامعة.

٢ - إن أهم معايير الجودة الشاملة للتعليم تتمثل في تلبية احتياجات الطلبة، ورغبات ممولي النظام التعليمي، وكفاءة القيادة التربوية، والتطوير المهني للهيئة التعليمية والإدارية وتحسين الأداء ونوعية المخرجات.

٣ - توجد عدة نماذج للجودة الشاملة بعضها أمريكي والآخر ياباني والثالث أوروبي يمكن أن تستفيد منها الجامعات عند تطبيق الجودة الشاملة.

٤ - تتسع مجالات الجودة الشاملة وضبطها في الجامعات بتعدد عناصر ومكونات النظام التعليمي، وإن كانت تتركز في :

- المناهج الدراسية.
- البرامج التعليمية .
- البحوث العلمية.
- الطلاب.
- المباني والمرافق والأدوات.
- توفير الخدمات للمجتمع المحلي.
- التعليم الذاتي الداخلي.
- تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً.

٥ - يعزى اهتمام النظام التعليمي بتطبيق الجودة الشاملة إلى العديد من المعطيات أبرزها:

أ) ضبط وتطوير النظام الإداري في المؤسسة التعليمية.

ب) الارتقاء بمستوى الطلاب في جميع المجالات.

ج) ضبط شكاوى الطلاب وأولياء الأمور والإقلال منها ووضع الحلول.

د) زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة.

هـ) الوفاء بمتطلبات الطلاب وأولياء أمورهم والمجتمع والوصول إلى رضاهم وفق النظام العام للمؤسسة التعليمية.

و) تمكين المؤسسة التعليمية من تحليل المشكلات بالطرق العلمية.

ز) رفع مستوى الطلاب وأولياء الأمور تجاه المؤسسة التعليمية من خلال إبراز الالتزام بنظام الجودة.

ح) الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريس والإداريين في المؤسسة والعمل بأسلوب الفريق وبروح الفريق.

ط) تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة التعليمية الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف المحلي.

ي) الوصول إلى قدرة مؤسسية ذاتية الحركة لتطوير مستمر يحقق جودة أكاديمية ومؤسسية مقننة تضمن قدرة تنافسية عالية وتؤهل للاعتماد.

٦ - إن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يتطلب أرضية معينة في كافة البيئات التنظيمية والإدارية والاجتماعية داخل المنظمة وخارجها بحيث توفر المناخ المناسب لإمكانية التطبيق، فلابد من توافر القناعة التامة لدى الإدارة العليا بأهمية هذا المفهوم وجعل الجودة في مقدمة استراتيجيات الإدارة العليا والعمل على نشر هذه القناعة، كما يتطلب قادة قادرين على توجيه الأفراد باتجاه تحقيق بصائرهم المتألقة.

المبحث السابع
التوصيات والمقترحات

وفي ضوء ما سبق ولأهمية تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في الجامعات فإن الباحث يقترح التوصيات التالية:

١ - أن تقوم الجامعات بالدراسة المتأنية لمفاهيم وفلسفات ونماذج الجودة الشاملة ثم تتبنى أكثرها ملاءمة للتطبيق في الجامعة.

٢ - أن يتم وضع خطة للوصول إلى تطبيق نظام الجودة في الجامعة، ويقترح الباحث أن تتضمن الخطة :

أ) تشكيل مجلس استشاري من عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أصحاب الخبرات والمهارات والاختصاصات المتنوعة من الكليات والأقسام المختلفة لوضع خطة تبين فلسفة الجامعة ورؤيتها واستراتيجيتها لتطوير البرامج في كل قسم من أقسام الجامعة، ووضع سياسات وبرامج للمساعدة في التنسيق بين الكليات والأقسام وتقديم توصيات حسب احتياجات ومتطلبات الكليات والأقسام وأعضاء هيئة التدريس.

ب) تشكيل لجنة لتنفيذ هذه الخطة.

ج) تشكيل لجنة لدراسة الدورات التدريبية وتشمل :

المجالات التدريبية، المحتوى التدريبي، الفئة المستهدفة، هدف التدريب، آلية التدريب، الجدول الزمني ومتطلبات التدريب.

د) تشكيل لجنة لمراجعة الأنظمة والقوانين والتعليمات والإجراءات الأكاديمية والإدارية والمالية.

هـ) وضع خطة لبلورة المعايير الأكاديمية، والإدارية، والمالية واختبار مدى الالتزام بهذه المعايير بشكل مستمر وتزويد اللجنة بالتغذية الراجعة للتطوير والتحسين في جميع المجالات وتزويد رئاسة الجامعة بذلك.

٣ - أن تتخذ التدابير الكفيلة بتمكين المستفيدين من الخدمة التعليمية من الوقوف على مستوى إنجازها.

قائمة المراجع

١- الرسائل العلمية :-

أ- نجدة إبراهيم علي سليمان، تطوير الإدارة المحلية في التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٧.

ب- هنادي بنت عبد الله المسن، إدارة التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة ببعض دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة تقويمية)، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨.

٢- الكتب :-

أ- فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة، القاهرة، ايدراك للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.

ب- علي السلمي، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو٩٠٠٠ ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٥ .

ج- محمد عوض الدكروري وآخرين ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع - عمان ، ٢٠٠٦ .

د- أبو العزايم عبد المنعم الجمال وآخرون ، السلوك القيادي لدى نظار المدارس من وجهة نظرهم ووجهة نظر مدرسيهم، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٩ .

٣- الوثائق والتقارير :

أ - جمال أبو المكارم وآخرون ، مؤتمر لجنة قطاع الدراسات الزراعية للمعاهد الزراعية ، المؤتمر القومي للتعليم العالي، ١٣ فبراير ٢٠٠٠ ، القاهرة ، المركز الدولي للمؤتمرات .

ب - أحمد الخطيب ، التعليم الجامعي والتحول الديمقراطي، ورقة عمل، مركز الأردن الجديد للدراسات الجامعية، إربد، الأردن، ١٩٩٩.

ورقة عمل عن :

دور الجمعيات الأهلية التى تعمل فى مجال تنمية المجتمع ومدى مساهمتها فى إيجاد فرص عمل للشباب



إعداد : ألبرت سيف حبيب
كبير باحثين بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

تشهد أغلب الأقطار العربية فى الفترة الحالية ومنها مصر مجموعة من المتغيرات السياسة والاقتصادية والاجتماعية أدت إلى صحوة القطاع الأهلى وطرح قضايا الجمعيات الأهلية إلى دائرة اهتمام الرأى العام وهذه الصحوة كان لابد أن يصاحبها اهتمام علمى بدراسة الظاهرة وتحليل فعاليتها وابراز إمكانياتها والمعوقات التى تواجهها - لينشأ هذا القطاع قويا تستطيع الدولة الاعتماد عليه فى حل المشكلات المجتمعية بجانب القطاع الخاص.

لذا قامت الدولة بتشجيع هذا القطاع وأطلقت حرية تكوين الجمعيات الأهلية - كما فتحت أمامها العمل فى كافة الميادين والأنشطة الخاصة بالتنمية.

وعلى الرغم من زيادة عدد الجمعيات الأهلية إلى ما يزيد عن (٢٢١٠٢) جمعية إلا أنها لم تحقق الهدف المنشود منها فى دفع عملية التنمية.

لذا فقد تم إعداد هذه الدراسة والتى تتضمن الواقع الفعلى والميدانى لعمل هذه الجمعيات على المستوى القومى وكذلك مجالات وميادين الأنشطة التى تقوم بها وما تواجهه من صعوبات ومعوقات فى أداء عملها .

كما تم وضع رؤية استراتيجية لتفعيل هذا الدور.

أولا : نبذة عن الجمعيات الأهلية ونشأتها والقوانين المنظمة لها ونظام العمل التطوعى بها :

- لقد عرفت مصر الجمعيات الأهلية منذ النصف الأول من القرن التاسع عشر وتعود نشأة أول جمعية أهلية فى مصر إلى عام ١٨٢١ حين تأسست الجمعية اليونانية بالإسكندرية وبعدها بالقاهرة عام ١٨٥٦ لتضم أكبر الجاليات الأجنبية التى عاشت فى مصر فى ذلك الوقت.

- ثم أنشئت بعد ذلك بعض الجمعيات الثقافية التى تبنت أهدافا ثقافية وعلمية تتعلق بتاريخ مصر (جمعية معهد مصر / جمعية المعارف / الجمعية الجغرافية).

- وأصبحت هذه الجمعيات تمثل حركة ثقافية شاملة تستقطب نخبة من المثقفين الذين عادوا من بعثاتهم الدراسية بالخارج وبعضهم نخبة من الأمراء والأعيان وقد توالى تأسيس الجمعيات الدينية الإسلامية والقبطية مثل الجمعية الخيرية الإسلامية عام ١٨٧٨ وجمعية المساعى الخيرية القبطية عام ١٨٨١ وجمعية التوفيق القبطية عام ١٨٩١ وارتبطت هذه الجمعيات بنشر التعاون بين جميع المصريين ونبذ التعصب الدينى وقد عملت هذه الجمعيات على إبراز فكرة الوحدة الوطنية فى مواجهة الاحتلال البريطانى كما اهتمت بتقديم المساعدات للفقراء واليتامى ورعاية المسنين والأرامل وأصحاب الحالات الخاصة واعتمدت على مبدأ الإحسان وحب الخير واستخدام أموال الزكاة كما مارست هذه الجمعيات

بجانب ذلك الأنشطة التعليمية والصحية والثقافية وكان ينظم عمل الجمعيات الأهلية فى ذلك الوقت القانون المدنى الصادر عام ١٨٨٥ .

- واستمر الحال حتى جاء دستور عام ١٩٢٣ ليؤكد على حق المصريين فى تشكيل الجمعيات الأهلية التى نظم عملها القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٣٨ حيث تم التفرقة بين ثلاثة أنواع من الجمعيات الأهلية وهى :-

١ - جمعيات ذات طابع عسكرى تعمل لخدمة حزب أو مذهب سياسى معين وتقرر حظرها قطعيا بموجب القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٣٨.

٢ - جمعيات مدنية تتمتع بجميع الحقوق التى يتمتع بها أى شخص اعتبارى ولها أن تمارس كافة الأنشطة شريطة ألا يكون بين أنشطتها هدف الحصول على ربح مادى وقد نظم أعمالها المواد من ٥٤ إلى ٦٨ من القانون المدنى.

٣ - الجمعيات الخيرية والمؤسسات التى يخصص مالها لمدة غير معينة لأعمال الخير والنفع العام وتعد أموالها بمثابة هبة وقد أخضعها القانون المدنى فى المواد من ٦٩ إلى ٧٨ لرقابة الدولة.

- وفى عام ١٩٣٩ تأسست الشئون الاجتماعية التى أصبحت هى الهيئة المسئولة عن الجمعيات الأهلية من حيث الإشراف المالى والإدارى وقد صدر لها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ لتنظيم الجمعيات الأهلية والذى اشترط موافقة وزارة الشئون الاجتماعية قبل تأسيس أى جمعية كما أعطى للوزارة الحق فى طلب حل الجمعية عن طريق القضاء المصرى.

وقد تميزت هذه الفترة بتزايد عدد الجمعيات الأهلية ذات الطابع الدينى حيث اجتذبت فى عضويتها أعداد كبيرة من مختلف شرائح المجتمع (الشباب/ النساء / الأعيان / الطلاب / المثقفون / الأمراء ... الخ) .

- وبعد قيام ثورة يوليو ١٩٥٢ بدأت مرحلة جديدة تبنت فيها الدولة سياسات اجتماعية واقتصادية اشتراكية وبذلك أصبحت مسئولة عن كافة القطاعات الإنتاجية والخدمية وعن التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وقد تعاملت الدولة مع الجمعيات الأهلية بنفس الأسلوب فقد أخضعت للرقابة والإشراف وهذا عكس مرحلة عدم ثقة الدولة فى المجتمع المدنى وبالتالى ولدت عدم ثقة المجتمع فى الدولة وهذا أدى إلى التراجع والعزوف عن المشاركة الشعبية.

- وعقب صدور القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ أثار ضجة كبيرة حوله لأنه مازال ساريا فى نفس المسلك السابق فى السياسة البيروقراطية للدولة التى هيمنت على كافة القطاعات والأنشطة بالإضافة إلى أنه وضع قيودا أخرى على تحركات وأنشطة الجمعيات الأهلية والمجتمع المدنى وأعطى للدولة سلطة الرقابة على إنشاء الجمعيات وأنشطتها وكذلك لها سلطة الحل والدمج للجمعيات كما أصبحت لها دورا لم يكن من قبل وهو الاعتراض على المؤسسين والمرشحين لعضوية مجلس الإدارة كما فرضت عقوبات مغلظة على أعضاء الجمعيات المخالفين وبذلك فرضت الحكومة سيطرتها على الجمعيات الأهلية مما أدى إلى انخفاض معدلات نموها.

- ونخلص من ذلك أن الدولة كانت تنظر بحذر إلى نشاط الجمعيات الأهلية حيث أنها مترددة بين تحرير القطاع الأهلى وتوفير إمكانيات إسهامه ومشاركته فى مواجهة القضايا الاقتصادية والاجتماعية من جانب وبين الحفاظ على قبضتها الحاكمة للجمعيات من جانب آخر وذلك لاعتبارات أمنية.

- واستمر الحال على ما هو عليه إلى أن بدأت مصر تشهد مرحلة جديدة بصدور الدستور المصرى لعام ١٩٧١ الذى لعب دورا هاما فى التحول الاقتصادى والسياسى من الاشتراكية إلى الانفتاح الاقتصادى الذى أصبح يتحكم فى آليات السوق فى الإنتاج والاستهلاك والاستثمار ومع ظهور هذه المرحلة بدأت الجمعيات الأهلية فى الانتشار والتقدم باعتبارها منظمات تزدهر وتنمو فى ظل النظام الديمقراطى الذى يعتمد على مشاركة المواطنين وتفاعلهم مع الدولة سياسيا واجتماعيا وثقافيا ولاسيما بعد أن تحقق العبور العظيم فى حرب أكتوبر عام ١٩٧٣ حيث أحدث زيادة فى عدد الجمعيات الأهلية وبدأت فى توجيه أنشطتها إلى مجالات كثيرة من (الأسرة- المجتمع- المسنين- ذوى الاحتياجات الخاصة- خدمات اجتماعية - خدمات ثقافية - خدمات تعليمية - خدمات إنتاجية... الخ)، إلا أنه فى السنوات الأخيرة حدثت متغيرات عديدة فى المجالات الاقتصادية والتكنولوجية التى طرأت على العالم وارتباط ذلك بالمتغيرات الاجتماعية التى أثرت على المواطنين واتساع الفروق بينهم وحدوث اختلال كبير فى توزيع الدخل وعجزت الملايين عن تدبير احتياجاتها الأساسية وانحدار مستوى معيشة بعض الطبقات وحدوث تفاوت صارخ بينهما وبين جموع المواطنين المحرومين والمهمشين وبالتالى ظهرت الكثير من المشاكل الاجتماعية منها الفقر والبطالة وتدهور الأوضاع المعيشية لبعض الفئات من السكان وعدم زيادة الأجور بما يتمشى مع الارتفاع الجنونى للسلع والخدمات مما أثر بشدة على مجالات خطط التنمية التى تضطلع بها الحكومة وإلى ضخامة المسئولية الملقاة على عاتقها والتى أصبحت تعمل بكل جهدها لدخول شركاء جدد معها لتحمل هذه المسئولية من خلال مشاركة المجتمع المدنى والجمعيات الأهلية التى بدأت تؤدى دور هاما وأساسيا فى مجالات التنمية أدى إلى تشجيع إنشاء الجمعيات الأهلية غير الهادفة للربح والتى تعمل فى مجالات أنشطة متعددة (التنمية الريفية والحضرية / المرأة / البيئة ... الخ).

- من خلال ما سبق أصبح القانون الذى يحكم عمل الجمعيات الأهلية رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ لا يتمشى ولا يتواكب مع المتغيرات العالمية وما حدث من تغير سياسة الحكومة تجاه الجمعيات الأهلية بأهمية مشاركتها فى تحمل أعباء التنمية وإيجاد بعض الحلول للمشكلات التى يعانى منها المجتمع فكان لابد من إحداث تعديلات على قانون تنظيم عمل الجمعيات الأهلية وتطويره فأسفر ذلك صدور القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٩٩ إلا أنه سرعان ما ثبت عدم دستوريته وقضى بإلغائه.

- من خلال المرحلة الانتقالية السابقة التى أثرت بالإيجاب على دور الجمعيات الأهلية ليس فقط على المستوى المحلى بل على المستوى العالمى بدأت الحكومة تعمل خطوات جادة نحو تحرير القطاع الأهلى وتطوير العلاقة بينها وبين الجمعيات الأهلية وعلى ضوء ذلك فقد صدر القانون الجديد للجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ الذى عمل على تحرير العمل التطوعى فى كثير من القيود وانطلاقه حتى يؤدى فى عمليات التنمية بصفته الأكثر قدرة على التغلب على العديد من مشاكل المجتمع المدنى.

- وبالرغم من حداثة صدور هذا القانون ولما له من الإيجابيات إلا أنه بمرور الوقت ثبت انه يحتاج إلى كثير من التعديلات اللازمة لكى يساير التطورات والتغيرات الحادثة فى المجتمع وهذا ما سوف تتناوله فى الدراسة الميدانية للواقع الفعلى للجمعيات الأهلية وما تواجهه من مشاكل والمعوقات فى أداء رسالتها ومشاركتها فى مجالات التنمية بالمجتمع المدنى والحلول والمقترحات اللازمة فى شأن هذه التعديلات حتى يمكن إدراجها بالاستراتيجية المقترحة لوضع الآليات اللازمة لمحاولة القضاء على المعوقات والمشاكل التى تواجه العمل الأهلى والتطوعى.

العمل التطوعى :

وتقوم فكرة العمل التطوعى على تحقيق مبدأ التكافل الاجتماعى ومعاونة الدولة على تحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لإحداث التنمية الشاملة فيها من خلال المنظمات الأهلية التى تقوم على جهود أفراد لديهم الرغبة الاختيارية على أداء واجب اجتماعى دون مقابل. وقد تعاظم دور العمل الأهلى والتطوعى فى الأونة الأخيرة لعدة أسباب وهى :-

■ التوجه نحو الديمقراطية أدى إلى زيادة نشاط المنظمات الأهلية.

■ تزايد معدل النمو السكانى وما تولد عنه من حاجات ومطالب إنسانية جديدة تعجز بعض الحكومات عن إشباعها.

■ التحولات التى تشهدها السياسات الاقتصادية والتوجه نحو القطاع الخاص ، والخصخصة أدت إلى خلق مشكلات اجتماعية وتزايد معدلات الفقر والبطالة.

تعريف التطوع :

يمكن تعريف التطوع بأنه بذل جهد إرادى قائم على مهارة أو خبرة معينة، عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعى دون مقابل. فهو عمل يدعو إلى تأكيد التعاون وإبراز الوجه الانسانى للعلاقات الانسانية.

وعلى ذلك فإن للتطوع عدة أركان هى :

■ وجود جهد بشرى من صنع الإنسان ، هذا الجهد قد يكون فرديا أو جماعيا منظم أو غير منظم يمارس عن طريق (جمعية / مؤسسة / أهلية/ تعاونية/ نقابية / مهنية ...الخ).

■ أن يمارس هذا الجهد على رغبة ذاتية ودون إجبار ودون مقابل.

■ هذا الجهد قد يكون (بالمال/ الفكر/ العمل المباشر)

أهمية العمل التطوعى :

أصبح العمل التطوعى نوعا من أنواع المشاركة الشعبية التى يشترك فيها كل من القطاع (الحكومى - الخاص - الأهلى) لتحقيق تنمية متوازنة ومتكاملة لخدمة المجتمع وتحسين أحوال الفئات الضعيفة فيه وكذلك القيام بمشروعات إنمائية تعليمية وثقافية وإنتاجية وتحسين البيئة وإعادة التأهيل والدفاع عن الحقوق الاجتماعية والسياسية للمواطنين .

بالإضافة إلى أن العمل التطوعى ذاته يؤدى إلى الارتقاء بشخصية الفرد وتعميق ثقافته الديمقراطية وتعبئة الجهود الفردية والجماعية لإحداث مزيد من التنمية الاجتماعية والثقافية معا ومساعدة الحكومة على أداء أفضل الخدمات العامة وحسن توزيع الموارد وتوجيهها وترشيد الإنفاق العام وترجع أهمية العمل التطوعى لعدة أسباب منها :

■ أنه يعبر عن الحاجات الاجتماعية للمواطنين ويستجيب لها قبل أن تتحرك الأجهزة الحكومية ودون مقابل نظرا لقربه من الفئات المختلفة من المجتمع وامتداد وتشعب ميادين عمله يكون هو الجهة المؤهلة للوصول لهذه الفئات فى أسرع وقت - والتعرف على احتياجاتها عن قرب.

■ العمل التطوعى لديه المرونة والحلول لكثير من المشكلات التى يواجهها المواطنين والقدرة على التصدى لها بعيدا عن البيروقراطية فى القطاع الحكومى.

■ كما انه يشبع الحاجات النفسية والاجتماعية - سواء للقائمين على العمل التطوعى أو جمهور المستفيدين منه - ويشيع روح التعاون والتضامن وإزكاء مشاعر الانتماء الاجتماعى.

سمات العمل التطوعى وتتمثل فى الآتى :

- لا يهدف إلى الربح وإن كان يقدم خدمات بمقابل مادى باعتبار أن هذا المقابل محدود يغطى نفقة الخدمة كما أن العائد لا يوزع على أعضاء الجمعية أو مجلس إدارتها ولكنه يوجه لدعم النشاط.

- يتبنى أهداف ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية وسياسية وبالتالى فهو قد ينشط فى مجال واحد أو عدة مجالات طبقا لطبيعة اللوائح المنظمة له.

- يستفيد من التبرعات والعطايا النقدية وكل ما يقدم سواء بالوقت أو الجهد أو العمل الذى يقدمه أفراد المجتمع له.

- يحكم نفسه بنفسه من خلال مجلس إدارة لا يتقاضى اى عوائد مادية ويدير العمل طبقاً للقوانين التى تحكم النشاط الذى يعمل فيه .

- يكون مجالا لجذب منافع للآخرين فى المجتمع الذى يمارس فيه نشاطه ولا يمارس نشاطاً محظور قانوناً.

يعتبر مدى إقبال الأفراد على الاشتراك فى نشاطات العمل التطوعى هو معيار نجاح المنظمات التى تقوم به.

الفلسفة التى يقوم عليها العمل التطوعى :

لعب الدين دوراً أساسياً فى حفز العمل الخيرى التطوعى خاصة فى العالم العربى ومصر على اعتبار أن هذه المنطقة تجمعها ثقافة مشتركة ترتفع فيها قيمة المعتقدات الدينية سواء كانت إسلامية أو مسيحية :

- ولعبت المساجد والكنائس دوراً مهما فى المشاركة فى العمل الاجتماعى ومساعدة الآخرين فلم تكن مجرد دورا للعبادة والصلاة ولكن كانت مؤسسات تعليمية وثقافية واجتماعية وكان لها دوراً بارزاً فى المجالات المختلفة لتثقيف الأمة وحفزها على مواجهة ما يعترضها من أخطار.

- كما مارست الأوقاف والاحباس دوراً تاريخياً فى ممارسة العمل التطوعى (وهو ما يعرف بالمؤسسات الأهلية فى الوقت الحالى) والبذل والعطاء تأكيداً لفلسفة التكافل الاجتماعى - من خلال تخصيص أو وقف مال أو أطيان أو عقارات لخدمة الفقراء لإنشاء مستشفيات ومدارس ودور عبادة وغيرها من أوجه المشاركة فى العمل الاجتماعى.

نخلص من ذلكإن الأديان السماوية من خلال تعاليمها السامية كان اسبق فى إرساء فلسفة التكافل الاجتماعى والعمل التطوعى وإذا كانت الجمعيات والمؤسسات الأهلية قد لعبت دور الوسيط بين المانح والفئات المستحقة فان المساجد والكنائس سباقة فى هذا المجال بالإضافة إلى الدور الحضارى التى مارسته من مئات السنين فى تثقيف الأمة وتعليمها شئون الدين والدنيا .

- إذا كان الوازع الدينى هو الأساس فى قيام العمل التطوعى خاصة فى مصر والعالم العربى - فالأمر يستدعى استخدام هذا الوازع فى إعادة إحياء قيمة التطوع وأهميته فى تنمية المجتمع باعتباره واجب دينى وأخلاقى تأمر به الشرائع السماوية جميعها .

العمل التطوعى ينقسم إلى :

أولاً : عمل تطوعى منظم . ثانياً : عمل تطوعى غير منظم .

١- بالنسبة للعمل التطوعى المنظم :

وهو الذى يمارس عن طريق منظمات تحكمها قوانين ولوائح تضعها الدولة لممارسة أنشطة العمل التطوعى .

ويمارس من خلال نوعان هما :

النوع الأول : الجمعيات والمؤسسات الأهلية والجمعيات ذات النفع العام كما يلى :-

١) الجمعيات الأهلية : وهى كما عرفها حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى ٢٠٠٠/٦/٣ (كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة يتألف من أشخاص طبيعيين أو غير طبيعيين أو أشخاص اعتبارية أو منهما معا لا يقل عددهم فى جميع الأحوال

عن عشرة وذلك لغرض غير الحصول على ربح مادى).

وبالتالى فان أعضاء الجمعية تجمع بينهم أهداف مشتركة وينظمون أنفسهم للعمل فى أى مجال من المجالات المنصوص عليها فى القانون على إلا تهدف أنشطة الجمعية لاى ربح مادى لمؤسسيها وتتمتع الجمعيات الأهلية بخبرة ومعرفة كافية بظروف المجتمع المحلى وإمكانياته فهى تساعد على استغلال إمكانيات البيئة إلى أقصى حد ممكن فى مشروعات التنمية وتسعى إلى تحقيق نفع عام فى المجالات الإنسانية والعلمية والصحية والرعاية الاجتماعية والثقافية مستندة فى تحقيق أهدافها إلى مصادر تمويل تقوم على اشتراكات الأعضاء والهبات والتبرعات وكذلك دعم من الدولة فى حدود الإمكانيات المتاحة.

٢) المؤسسات الأهلية : وهى تنشأ بتخصيص مال لمدة معينة أو غير معينة لتحقيق غرض غير الربح المادى ويضع المؤسس النظام الخاص بالمؤسسة حيث يشمل/اسم المؤسسة - نطاق عملها الجغرافى- الغرض من إنشائها - بيان تفصيلى للأموال المخصصة لتحقيق أغراض المؤسسة.

٣) الجمعيات ذات النفع العام : وتخضع هذه الجمعيات لقانون الجمعيات الأهلية إذا لم يكن هناك نص خاص لها - وتهدف الجمعيات ذات النفع العام إلى تحقيق مصلحة عامة عند تأسيسها أو بعد تأسيسها ويجوز إضفاء صفة النفع العام عليها بقرار من رئيس الجمهورية بناء على طلب رئيس الجمعية أو على طلب الجهة الإدارية أو الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتلغى صفة النفع العام أيضاً بقرار من رئيس الجمهورية .

- كما تضمن القانون الذى ينظم ويحكم عمل هذه الجهات دوراً لكلا من (الاتحاد العام / النوعى / الاقليمى) كما يلى :

الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية :

وهو يضم الاتحادات النوعية والإقليمية وتكون له الشخصية الاعتبارية ويتولى إدارة هذا الاتحاد مجلس إدارة يتكون من ثلاثين عضواً يعين رئيس الجمهورية منهم رئيس الاتحاد وعشرة أعضاء من المهتمين بالمسائل الاجتماعية وينتخب الباقون من بين أعضاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية مدة المجلس ثلاث سنوات - ويضع مجلس الإدارة لائحة النظام الداخلى للاتحاد - وكيفية إدارته وتنظيم العمل به وتصدر بلائحته قرار من وزير التضامن الاجتماعى .

يختص الاتحاد العام للجمعيات بما يلى :

- وضع تصور عام لدور الجمعيات والمؤسسات الأهلية فى تنفيذ برامج التنمية.
- إجراء الدراسات اللازمة لتوفير التمويل اللازم للجمعيات والمؤسسات الأهلية لتنمية مواردها - والقيام بالاتصال بالجهات الداخلية والخارجية بما يساعد على توفير الإعانات والمساعدات وإبداء الرأى والمشورة لها عن وسائل دعم قدراتها المالية.
- تنظيم برامج الإعداد والتدريب الفنى والادارى لموظفى الجمعيات والمؤسسات الأهلية وأعضائها بالتنسيق مع الاتحادات النوعية والإقليمية والجمعيات والمؤسسات الاهلية.

الاتحادات النوعية والإقليمية :

تنشئ الجمعيات والمؤسسات الأهلية فيما بينها اتحادات نوعية أو إقليمية تكون لها الشخصية الاعتبارية ويتكون الاتحاد النوعى من الجمعيات والمؤسسات الأهلية التى تباشر أو تمول نشاطاً مشتركاً فى مجال معين سواء على مستوى الجمهورية أو إحدى محافظاتها ويتكون الاتحاد الاقليمى من الجمعيات والمؤسسات الأهلية الواقعة فى نطاق المحافظة أيا كان نشاطها ويكون طلب الانضمام إلى الاتحاد النوعى أو الاقليمى بطلب من الجمعية أو المؤسسة الأهلية بعد موافقة مجلس الإدارة - ولا يجوز للاتحاد رفض الطلب متى توافرت شروط الانضمام .

وقد حظر القانون إنشاء أكثر من اتحاد اقليمى على مستوى المحافظة الواحدة إلا انه يجوز إنشاء أكثر من اتحاد نوعى لذات النشاط فى نطاق المحافظة الواحدة بشرط ألا يقل عدد أعضاء كل اتحاد عند تعددهم عن عشرة من الجمعيات والمؤسسات الاهلية.

ويختص الاتحاد النوعى أو الاقليمى :

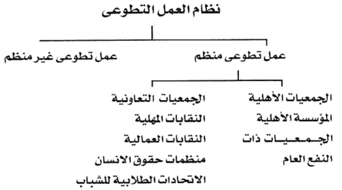
- إعداد قاعدة للبيانات وتوفير المعلومات الكافية عن الجمعيات والمؤسسات الأهلية التى تعمل فى مجال نشاطه بما فى ذلك الدراسات والبحوث - وكذا المؤتمرات المحلية والدولية التى تتصل بنشاطها .
- العمل على نشر دليل بقوائم الجمعيات المقيدة فى المجال النوعى أو الاقليمى لتعريف المواطنين بها وحثهم على الإسهام والمشاركة فى أنشطتها .
- إجراء البحوث الاجتماعية العامة التى يتولاها الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية .
- تنسيق الجهود بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية الأعضاء فى الاتحاد ضماناً لتكاملها.
- تقييم الخدمات التى تؤديها الجمعيات والمؤسسات الأهلية على ضوء احتياجات المجتمع وإمكانيات تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية ومواردها المتاحة .
- تنظيم برامج الإعداد والتدريب الفنى والادارى لموظفى الجمعيات والمؤسسات الأهلية وأعضائها .
- دراسة مشاكل تمويل الجمعيات والمؤسسات الأهلية والعمل على حلها.

النوع الثانى : التعاونيات (الجمعيات التعاونية) النقابات المهنية ، العمالية ، منظمات حقوق الإنسان ، الاتحادات الطلابية للشباب وهى تعد من قبيل المنظمات التى تؤدى أعمال تطوعية إلا أنها قد تقتصر فى تقديم خدماتها على أعضائها فقط أو على فئات معينة - ويحكمها قانون خاص بها إلا أنها جميعا تعد من ضمن منظمات المجتمع المحلى.

ثانيا : العمل التطوعى غير المنظم :

وينشأ نتيجة لظروف أو أزمات طارئه يمر بها المجتمع مثلما حدث فى كارثة الزلزال عام ١٩٩٢ وكذلك المساهمة فى مجالات التوعية ضد مرض أنفلونزا الطيور ويتسم العمل التطوعى غير المنظم بأنه عمل مؤقت يتم بدافع الانتماء وحب مساعدة الآخرين ولا يندرج هذا العمل تحت أى إطار قانونى ينظمه.

وبناء على العرض سالف الذكر يمكن ان نلخصة فى الشكل التالى :



ثانيا : الجمعيات الأهلية ومجالات الأنشطة التى تعمل فيها على المستوى القومى:

١) تقدير حجم الجمعيات الأهلية العاملة فى مصر يعتمد تقدير حجم منظمات المجتمع الاهلى على البيانات الرسمية الصادرة من وزارة التضامن الاجتماعى والوحدات التابعة لها إلا أن هناك صعوبات عديدة فى توافر الإحصاءات والبيانات التفصيلية عن الحجم الحقيقى

لعدد الجمعيات الأهلية العاملة فى مصر لذا اعتمدت الدراسة على البيانات الواردة من كل من :

× بيان تفصيلى بميادين عمل الجمعيات الأهلية وعددها بالمديريات طبقا للبيان الصادر فى ٢٠٠٧/٢/٥ (١).

■ ما قام به فريق الدراسة عن طريق مديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات بالاتصال المباشر مع مديريات التضامن الاجتماعى بموافاتنا بالحصر الفعلى للجمعيات الأهلية وميادين عملها فى نطاق كل محافظة على حدة .

بناء على ما سبق فقد تبين أن عدد الجمعيات الأهلية على مستوى المحافظات بلغ (٢١٩٠٦) جمعية حتى ٢٠٠٧/٢/٥ وطبقا للبيان الصادر من وزارة التضامن الاجتماعى فى حين بلغ عدد تلك الجمعيات بناء على الحصر الفعلى بكل محافظة على حدة والواردة من مديريات التضامن الاجتماعى فى (٢٤٩٩٦) جمعية علماً بأن هذا العدد لم يتضمن بداخله عدد الجمعيات المركزية بوزارة التضامن الاجتماعى والبالغ عددها (١٩٦) جمعية مركزية بالإضافة إلى عدد من الجمعيات الأهلية التى لم ترد من المحافظات هى (السويس / دمياط / الأقصر / جنوب سيناء) .

■ ويرجع ذلك إلى عدم وجود تحديث لقاعدة البيانات الخاصة بالجمعيات الأهلية بالمحافظات حيث أنها وردت مختلفة عن ما تم الحصول عليه من الوزارة وذلك بسبب أن عدد الجمعيات الأهلية يتحرك خلال فترة زمنية قصيرة مابين الإشهار والإلغاء والتوقف وبالتالى لابد من وجود حل لمعالجة التناقضات الخاصة بالمعلومات والبيانات الإحصائية عن الجمعيات.

■ أما إذا نظرنا إلى توزيع عدد الجمعيات الأهلية طبقا للبيان الوارد من وزارة التضامن الاجتماعى مقارنا بتوزيعه الكثافة السكانية بكل محافظة على حدة من واقع البيانات الإحصائية الصادرة بكتاب الإحصاء السنوى لعام ٢٠٠٥ من الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، فإنه سوف يتضح نصيب كل محافظة من الجمعيات الأهلية كما يوضحها الجدول التالى:-

- هناك بعض المحافظات استحوذت على عدد كبير من الكثافة السكانية ولكن هذا لا يعنى استحواذها على نفس القدر من عدد الجمعيات الأهلية.

■ وإذا نظرنا من منظور أخر نحو العلاقة بين توزيع الكثافة السكانية مع عدد الجمعيات الأهلية من خلال تقسيم الجمهورية الى خمس مستويات نحو ما يى :

البيان	عدد المحافظات	نسبة الكثافة السكانية	نسبة عدد الجمعيات الأهلية
١-محافظة حضرية(القاهرة/ الجيزة / الإسكندرية)	٣	%٣٤,٦	%٤١
٢- محافظات وجه بحرى	٨	%٤٢,١	%٢٩,١
٣-محافظات وجه قبلى	٨	%٢٩,٢	%٢١,٨
٤- محافظات مدن القناة	٣	%٢,٧	%٤,٢
٥- محافظات نائية وصحراوية	٥	%١,٤	%٣,٩

نسبة الكثافة السكانية بمحافظات الوجه البحرى والبالغ عددها ٨ محافظات ضعف نسبة الكثافة السكانية بالمحافظات الحضرية ولكن نسبة عدد الجمعيات بها أقل بكثير من نسبة عدد الجمعيات الأهلية بالمحافظات الحضرية.

كذلك محافظات الوجه القبلى نسبة الكثافة السكانية بها أعلى من نسبة الكثافة السكانية بالمحافظات الحضرية وبالنسبة لعدد الجمعيات الأهلية بمحافظات الوجه القبلى فيقل عدد الجمعيات إلى النصف تقريبا عن عدد الجمعيات الأهلية بالمحافظات الحضرية .

نخلص من ذلك :-

إن الجمعيات الأهلية تنمو وتزدهر فى المحافظات الحضرية ذات المستويات الاقتصادية المرتفعة نسبيا والتى تحظى بمستوى ثقافى وتعليمى أكثر من محافظات أخرى ومن هنا تكون المحافظات الأخرى فى حاجة ماسة إلى تكثيف جهود المجتمع المدنى للمشاركة فى مواجهة وحل المشاكل المتعلقة بالفقر والبطالة والعمالة والإسكان العشوائى والصحة وغيرها من المشاكل المجتمعية الأخرى وبصفة خاصة فى بعض محافظات الوجه البحرى والوجه القبلى والتى تحوى على قطاع ريفى كبير .

كذلك سوف نجد اختلافاً كبيراً فى طبيعة أنشطة الجمعيات الأهلية من محافظة إلى أخرى حيث أن هناك محافظات تحظى بعدد كبير من الجمعيات الأهلية فى ممارسة نشاط معين عن محافظة أخرى وهذا ما سوف يظهر بوضوح عند تناولنا تباعاً الحديث عن مجالات الأنشطة التى تعمل فيها الجمعيات الأهلية على مستوى المحافظات .

٢) مجالات الأنشطة التى تعمل فيها الجمعيات الأهلية

جمعيات مدنية - جمعيات أهلية - جمعيات ذات طابع عسكرى وقد حظرها المشرع واستمر هذا الحظر فى جميع القوانين المتعاقبة .

لقد حدد القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ أنشطة وميادين عمل الجمعيات على سبيل الحصر فى عدد (١٧) مجال كما يوضحه الجدول التالى :

م	ميدان العمل	م	ميدان العمل
١	رعاية الطفولة والأمومة	١٠	التنظيم والإدارة
٢	رعاية الأسرة	١١	الصداقة بين مصر والشعوب الصديقة
٣	المساعدات الاجتماعية	١٢	النشاط الأدبي
٤	رعاية الشيخوخة	١٣	الدفاع الاجتماعي
٥	رعاية الفئات الخاصة والمعوقين	١٤	أرباب المعاشات
٦	الخدمات الثقافية والعلمية والدينية	١٥	حماية البيئة والحفاظ عليها
٧	تنمية المجتمعات المحلية	١٦	التنمية الاقتصادية للأسرة ورفع الدخل
٨	رعاية المسجونين	١٧	حماية المستهلك
٩	تنظيم الأسرة		

هذا وقد ظلت أنشطة الجمعيات الأهلية والمحددة على سبيل الحصر والتى وردت بالقانون رقم ٣٢ لسنة ٦٤ هى الأنشطة التى تعمل فى نطاقها الجمعيات الأهلية رغم زيادة عددها ، ولم تخفف الدولة من حدة رقابتها على القطاع الاهلى فيما يتعلق بتحديد الأنشطة والمجالات التى تعمل فيها إلا بصدور القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ وكان ذلك لعدة أسباب منها :

■ المتغيرات التى حدثت على المستوى العالمى والنمو الاقتصادى المطرد للدول الغنية والتى أحدثت فجوة كبيرة بين الدول الغنية والنامية أدى إلى تعثر خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة فى الدول الفقيرة وأصبحت الدولة غير قادرة على تحمل مسئوليات التنمية بمفردها ، نظراً لكثرة الأعباء الملقاة عليها ٠

■ سياسة الإصلاح الاقتصادى التى أخذت بها مصر وظهور كثير من المشكلات الاجتماعية وعلى رأسها تزايد معدلات الفقر والبطالة ٠

■ المناخ الدولى الذى ساد على المستوى العالمى فى تشجيع المنظمات الأهلية للعمل والشراكة فى تنمية قطاع المجتمع الاهلى فى الدول النامية ومنها مصر ٠

■ ومن أهم الايجابيات للقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ما يلى :

أ٠ تبسيط إجراءات إشهار الجمعيات الأهلية وإجراءات تسجيلها ٠

ب٠ تنظيم عملية الرقابة وتوجيهها ٠

ج٠ تقرير مجموعة من الإعفاءات الضريبية والجمركية ٠٠ الخ ٠

د٠ فتح باب النشاط أمام الجمعيات فى جميع المجالات التى تؤدى إلى تنمية المجتمع ٠

كما أجاز هذا القانون للجمعية إضافة ميادين جديدة لعملها إذا لم يكن قد تضمنها نظامها الاساسى أو العمل فى أكثر من ميدان من ميادين تنمية المجتمع بشرط تقديم طلب فقط بإضافة هذا النشاط - وإذا كان النشاط الذى تمارسه الجمعية يتطلب الحصول على ترخيص فلا يمكن للجمعية مزاولته إلا بعد الحصول على هذا الترخيص ٠

وعلى ذلك فان المشرع بموجب القانون سالف الذكر قد حرر العمل الاهلى من كثير من القيود التى تحد من ممارسة أنشطته والقيد الوحيد الوارد فى هذا المجال هو ما ورد بنص المادة ١١ من القانون المشار إليه وهو : ألا يكون من بين أغراض الجمعيات عند ممارسة أنشطتها ما يلى :

- تكوين السرايا والتشكيلات العسكرية أو ذات طابع عسكرى تهدد الوحدة الوطنية أو مخالفة النظام العام أو الآداب أو الدعوة إلى التمييز بين المواطنين بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو اللون أو الدين أو العقيدة ٠

- اى نشاط سياسى تقتصر ممارسته على الأحزاب السياسية وفقا لقانون الأحزاب واى نشاط نقابى نقتصر ممارسته على النقابات وفقا لقوانين النقابات٠

- استهداف الربح أو ممارسة نشاط ينصرف إلى ذلك ولا يعد إتباع الضوابط التجارية لتحقيق ناتج يساهم فى تحقيق أغراض الجمعية نشاطاً مخالفاً ٠

وقد تلاحظ من العرض السابق أن التحرر من القيود السابقة والتى كانت تحد من مجالات وأنشطة العمل الأهلى - وذلك بصدور القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ - أدى إلى زيادة حجم هذه الأنشطة - إذ بلغ عددها (٥٤٨٩١) نشاط يعمل فيها عدد (٢٢١٠٢) جمعية أهلية وذلك وفقا للبيان الصادر من وزارة التضامن الاجتماعى فى ٢٠٠٧/٢/٥ ٠

وسوف نتناول تفصيلياً البيان سالف الذكر من حيث عدد الأنشطة ومجالاتها مقارنا مع اجمالى عدد الجمعيات. وذلك من خلال الجدول التالى

جدول رقم (٣)
يوضح إجمالي عدد الأنشطة
التي تعمل فيها الجمعيات الأهلية ونسبتها إلى كل نشاط على حده

م	مجالات الأنشطة	إجمالي عدد الأنشطة لكل نشاط على حدة	نسبة إجمالي عدد كل نشاط إلى إجمالي الأنشطة على المستوى القومي %
١	الخدمات الثقافية والعلمية والدينية	١١٤١٤	٢٠,٢٦
٢	رعاية اجتماعية	٩٥٢٦	١٧,٥
٣	مساعدات اجتماعية	١٠٦٢٦	١٩,٤
٤	خدمات صحية	٣٠١٥	٥,٥
٥	طفولة وأمومة	٤٠٣٥	٧,٤
٦	رعاية الأسرة	٤٠٦٥	٧,٤
٧	رعاية الشيخوخة	٥٨٧	١,١
٨	فئات خاصة	١٤٨٦	٢,٧
٩	تنظيم إداري	٤٧	,١
١٠	رعاية مسجونين	١١٣	,٢
١١	تنظيم أسرة	٢٧٣٨	٥
١٢	الصداقة	١٢٨	,٢
١٣	النشاط الأدبي	١٤٣	,٣
١٤	الدفاع الاجتماعي	٢٦٥	,٥
١٥	أرباب معاشات	١٢٧	,٢
١٦	حماية بيئة	٢٨٦٤	٥,٢
١٧	تنمية اقتصادية	٥٩١	١
١٨	حماية مستهلك	٢٥٨	,٥
١٩	تنمية محلية	٨١٤٣	١٤,٨
٢٠	حقوق الإنسان	١١٣	,٢
	إجمالي مجالات الأنشطة	٥٤٨٩١	

* علما بأن إجمالي عدد الجمعيات البالغ [٢٢١٠٢] جمعية حتى ٢٠٠٧/٢/٥

جدول رقم (٤)
يوضح نسبة اجمالى كل نشاط على حده منسوبا إلى اجمالى عدد الجمعيات الأهلية الذى بلغ (٢٢١٠٢) جمعية على المستوى القومى

م	مجالات الأنشطة	اجمالى كل نشاط على حدة	نسبة اجمالى عدد الأنشطة منسوبا إلى عدد الجمعيات %
١	خدمات ثقافية وعلمية ودينية	١٢٤١٤	٢ر٥٦
٢	رعاية اجتماعية	٢٨٣٦	٨ر١٢
٣	مساعدات اجتماعية	١٠٦٧٦	٣ر٤٨
٤	خدمات صحية	٣٠١٨	٧ر١٣
٥	طفولة وأمومة	٤٠٣٨	٣ر١٨
٦	رعاية أسرة	٤٠٦٥	٤ر١٨
٧	" شيخوخة	٨٥٧	٩ر٣
٨	فئات خاصة	١٥١٦	٧ر٦
٩	تنظيم وإدارة	٥٧	٣
١٠	رعاية مسجونين	١٦٣	٧ر
١١	تنظيم أسرة	٢٧٣٥	٤ر١٢
١٢	الصداقة	١٣٨	٦ر
١٣	النشاط الأدبى	١٩٣	٩ر
١٤	الدفاع الاجتماعى	٢٦٥	٢ر١
١٥	أرباب المعاشات	١٧٧	٨ر
١٦	حماية بيئة	٢٥٦٤	٦ر١١
١٧	تنمية اقتصادية	٥٧١	٦ر٢
١٨	حماية مستهلك	٣٤٨	٦ر١
١٩	تنمية محلية	٨١٤٧	٩ر٣٦
٢٠	حقوق الإنسان	١١٣	٥ر
	اجمالى مجالات الأنشطة	٥٤٨٩١	

■ أن الجمعيات الأهلية ظاهرة حضرية وريفية فى الوقت نفسه فهى لا تقتصر على بيئة ثقافية واجتماعية بعينها أو بيئة اقتصادية ذات ملامح خاصة إنما تمتد لكافة المناطق.

■ إن الأنشطة الثقافية والعلمية والدينية قد استحوذت على أعلى نسبة عددية من اجمالى عدد هذه المجالات سواء على المستوى القومى أو على مستوى المحافظات، يليها مجال المساعدات الاجتماعية، ومجالات تنمية المجتمع المحلى المركز الثالث. وقد تساوت فى ذلك المحافظات الحضرية مع غيرها من المحافظات فى هذا الترتيب.

■ أن اغلب الجمعيات الأهلية على المستوى القومى وجهت اهتمامها إلى الأنشطة الإعاشية والاستهلاكية والشعائرية ذات الطابع الدينى ولم تركز على المجالات التى تساعد على تنمية قدرة الفرد عقلياً ومهارياً وثقافياً أو المساهمة الجادة فى خلق فرص عمل للشباب على قدر الكثافة العددية لعدد الأنشطة والمجالات التى تمارسها هذه الجمعيات وكذلك عدد الجمعيات الأهلية المنتشرة فى جميع أنحاء الجمهورية.

كما أن هناك مجالات وأنشطة لم تستحوذ على اهتمام كافى من عمل الجمعيات الأهلية مثل (مجال التنمية الاقتصادية، ومجال حقوق الإنسان)

ثالثا : الواقع الفعلى للجمعيات الأهلية العاملة فى مصر وتجارب بعض الدول فى مجال العمل التطوعى وإيجاد فرص عمل للشباب

سوف نتناول فى هذا الجزء الواقع الفعلى والميدانى لعمل الجمعيات الأهلى على المستوى القومى فى مجال العمل التطوعى وتوفير وإيجاد فرص عمل للشباب وكذلك تجارب بعض الدول فى هذا المجال.

١- تجارب بعض الدول فى مجال العمل التطوعى وإيجاد وتوفير فرص العمل:

سوف نتناول استعراض التجربة التى انتهجتها الولايات المتحدة باعتبارها دولة ذات اقتصاد حر وكذلك الدول الشيوعية حال تحولها إلى النظام الحر ونموذج لدول أوربية وهى فرنسا - وكذلك التجربة المصرية.

أ) تجربة الولايات المتحدة الأمريكية :

شجع الدستور الأمريكى منذ إعلانه الأنشطة الأهلية وأعطى لها قدرا من الحرية فى ممارسة وتحديد أنشطتها - مما أدى إلى وجود ما يقرب من ثلاثة ملايين جمعية أهلية - إلى جانب ما تنشئه الولايات المختلفة من مراكز للمتطوعين عند الكوارث والأزمات (محلية كانت أو خارجية).

ثم صدر قانون الضمان الاجتماعى الأمريكى لجميع فئات المجتمع وفق شروط وآليات خاصة تجمع بين الرعاية والإعاشة مع التنمية والتأهيل تجنبا لتحويل الفئات المستفيدة إلى أنماط اعتمادية استهلاكية يرفضها المجتمع، ولضمان سريان هذه الأهداف فى الجمعيات الأهلية، استحدث القانون الآليات التالية :

- تشكيل مجالس - تجمع بين المؤسسات الحكومية والأهلية لكل ميدان من ميادين الرعاية وتحدد الأهداف دون الأساليب (يترك للقطاع الأهلى).
- منح حوافز أدبية ومادية لكل إنجاز مبتكر للنشاط الأهلى واعتبار الأنشطة الأهلية مادة علمية مقررة على الجامعات.
- إعداد مؤتمرات ودورات مشتركة بين الأجهزة الحكومية والأهلية لتقنين السياسات الاجتماعية وبرامجها.
- التدرج فى عمليات تطوير الأنشطة الأهلية نحو التنمية ومحاربة التطرف العنصرى والتعصب لتكون مرحلية وفق ما يعرف بالتخطيط المرحلى المتدرج.
- استحدثت العديد من الجمعيات الأهلية نماذج علمية خاصة للمعاقين ذهنيا فيما يعرف بالعلاج المحيطى أو البيئة الخاصة التى تطلق حرية للمرضى فى ممارسة ما يشتهونه - ونموذج البديل الأسرى لعلاج الإدمان- ونموذج العلاج الدينى للجانحين وتدرس هذه النماذج فى كل الجامعات المعنية.
- استحداث أسلوب الشراكة بين القطاعين الحكومى والأهلى لإنجازه مهام معينة لفترات مختلفة(التوأمة الاجتماعية).
- الاستعانة بالمؤسسات الدينية والإعلامية والتعليمية لتركيز ثقافة العمل التطوعى بهدف التنمية.
- توفير الأساليب العلمية للتقييم والمتابعة وحساب الجدوى من النشاط الأهلى.

ب) تجربة الدول الشيوعية حال تحولها إلى الاقتصاد الحر:

توارت الأنشطة الأهلية والاجتماعية والتنموية فى ظل المنهج الشيوعى الذى كان قائما وامتلاك الدولة لكل المرافق.

ومع انتهاج هذه الدول سياسة الاقتصاد الحر والتحول تدريجيا نحو الديمقراطية. كان لابد من أن تواجه مشكلة إحياء النشاط الأهلى تدعيما للمشاركة الشعبية إما بتحديث أهداف ما بقى من هذه الجمعيات إبان الحكم الشيوعى أو استحداث جمعيات جديدة تتبنى أهداف تنموية معاصرة.

وتجنبا لتداعيات التغير المفاجئ استحدثت بعض الدول آليات متدرجة لإعادة الصحوة للقطاع الأهلى أهمها :

■ استثمار إعلامى مركز لاستعادة مناخ الحرية وحقوق الإنسان فى ممارسة حرية التطوع وإنشاء الجمعيات.

■ تنسيق الجهود فيما بين المؤسسات الدينية الخاصة وأهداف الدولة للتنمية.

■ استثمار القيادات الشعبية لايقاظ الأنشطة الأهلية مع منحها التيسيرات والإمكانات المناسبة.

■ تدريس أنشطة القطاع المدنى فى المدارس والمعاهد التعليمية المختلفة.

■ إعداد دورات تدريبية للأجهزة الإدارية المختلفة لقيادة أنشطة الجمعيات مدعمة بقيم الاعتدال والوسطية كأسلوب متدرج يمهد للمناخ الديمقراطى.

ج) تجارب الدول الأوربية ومنها التجربة الفرنسية :

تتميز الدول الأوربية وخاصة الغربية منها بجذورها الديمقراطية وكذلك عمقها الثقافى الذى يعد الدين احد مكوناته وأيضا تجانس النسيج الاجتماعى بها.

لذلك قامت هذه الدول بالاستعانة بالمنظمات الأهلية غير الهادفة للربح بهدف امتصاص البطالة عن طريق خلق وظائف جديدة فى مجالات الخدمات الاجتماعية والمحلية بشكل خاص وقد نالت بعض هذه المنظمات الأهلية دعما كبيرا فى هذه الدول حيث ضاعفت من المزايا المالية الممنوحة لها مقابل ما يقدمونه من هبات للأعمال الخيرية وكذلك تمكنهم من الحصول على موارد مالية إضافية نتيجة الأنشطة التجارية.

وقد رأت هذه الدول أن زيادة القدرة التوسعية للقطاع الأهلى والاعتماد عليه كشريك لها فى هذا المجال يتم من خلال الآتى :

× إسناد الخدمات الاجتماعية التى تقوم بها الدولة إلى المنظمات غير الهادفة للربح بأسلوب غير مباشر باستخدام المتطوعين الذين ليس لهم وظائف على أن يتم منحهم مخصصات مالية على شكل إعانات فردية أو عن طريق تعيين العاطلين (براتب اجتماعى) محدود القيمة على أن يتم منح هذه المنظمات مزايا مالية إضافية وراتب للأعمال التطوعية على أن تقوم الدولة بتمويل هذه النفقات من خلال حصيلة ضرائب جديدة يتم فرضها على سبيل المثال على بعض الأنشطة التى ينتج عنها تلوث للبيئة أو على المنتجات غير الضرورية.

× عن طريق إعادة تنظيم أساليب الحياة بالفئة العمرية النشطة (التى فى سن العمل) حيث يمارس غالبية العاملين عملا مدفوع الأجر وفى نفس الوقت يعد عملا تطوعيا فى المنظمات غير الهادفة للربح والتى تقدم الخدمات داخل المجتمع على أن يتم تمويل هذه المنظمات من الأموال العامة والأعمال التطوعية والهبات والمنح وكذلك العائد التجارى - حيث أن الوظائف التى توجدها هذه المنظمات يمكن أن تكون ذات تكلفة أقل من الوظائف العامة للدولة.

وبناء على ما سبق فإن القطاع الأهلى بهذه الدول قد استطاع أن يكون شريكا للدولة فى تحقيق أغراض التنمية معتمدا على إمكانياته من خلال ما يلى :-

١) بالنسبة للوظائف التى يوفرها القطاع الأهلى :

إذا نظر إلى عدد الوظائف التى يوفرها القطاع الأهلى من خلال تقديم الخدمات التى يقدمها ، نجد أنها تمثل نسب متفاوتة بين هذه الدول منسوبة إلى اجمالى الوظائف الكلية فيها كما يوضح بالجدول التالى :

الدولة	نسبة الوظائف	الدولة	نسبة الوظائف
ألمانيا	٢%	ايرلندا	١,٢%
أستراليا	٢,٥%	إسرائيل	١,٤%
النمسا	٣,١%	إيطاليا	٠,٨%
بلجيكا	٢,٦%	اليابان	٠,٦%
أسبانيا	٢,٢%	هولندا	٣%
الولايات المتحدة	١,٩%	المملكة المتحدة	١,٧%
فنلندا	٠,٨%	السويد	٠,٨%
فرنسا	١,٧%		

من الجدول السابق يتضح أن نسبة الوظائف التى يوفرها القطاع الأهلى للعمالة ساهم فى نصيب كبير فى الأنشطة التى يقوم بها هذا القطاع دون أن يكون للدولة دور فى هذه الأنشطة وتتركز عموما فى قطاعات (الصحة / التعليم / الخدمات الاجتماعية والثقافية / النشطة المصاحبة لأوقات الفراغ).

وتكون بنصيب أقل فى الدول التى تتولى مسئولية تقديم الخدمات مثل الخدمات الصحية فى كل من (المملكة المتحدة / السويد)

٢ - بالنسبة للموارد المالية للقطاع الأهلى فى هذه الدول فيتم على النحو الذى يوضحه الجدول التالى :

جدول يوضح نسبة توزيع الموارد للقطاع الأهلى ١٩٩٥ [الأرقام بالنسبة المئوية]

الدولة	المبالغ التى يشترك بها القطاع الحكومية	إعانات خاصة	مساهمات والشركات خاصة
ألمانيا	٦٤,٣	٣,٤	٣٢,٣
أستراليا	٣١,٣	٦,٤	٦٢,٤
النمسا	٥٠,٤	٦,١	٤٣,٥
بلجيكا	٧٦,٤	٤,٣	١٨,٦
أسبانيا	٣٢,١	١٨,٨	٤٩,٠
الولايات المتحدة	٣٠,٥	١٢,٩	٤٦,٦
فنلندا	٣٦,٢	٥,٩	٥٧,٩
فرنسا	٥٧,٨	٧,٥	٣٤,٦
أيرلندا	٧٧,٢	٧,٠	١٥,٨
إسرائيل	٦٣,٩	١٠,٢	٢٦,٨
إيطاليا	٤٣,٠	٤,٠	٤٤,٩
اليابان	٤٥,٢	٣,٣	٥٢,٢
هولندا	٦٠,٤	١,٤	٣٨,٨
المملكة المتحدة	٤٦,٧	٨,٨	٤٤,٦
السويد	٢٦,٦	٩,٤	٦٤,٦

■ أن الأموال التى تمنحها الدول لهذا القطاع تتضمن الإعانات المباشرة والعقود المبرمة من الدولة وكذلك الأموال التى يسددها المؤمن عليهم كاشتراكات التأمين الصحى من قبل الدولة والسندات والأموال التى تدفع فى إطار البرامج الطبية فى الولايات المتحدة

■ الإعانات الخاصة والتى تشمل الهبات المباشرة من الأفراد والمؤسسات والأموال التى يتم جمعها فى حملات التبرع.

■ المساهمات التى تشمل حصيلة (إيراد) بيع الخدمات وأنشطة أخرى تجارية وكذلك اشتراكات الأعضاء وعوائد توظيف الأموال.

■ المشاركة الكبيرة والدائمة للقطاع الحكومى فى القطاع الأهلى فى جميع الدول وبصفة خاصة التى لا تقوم بنفسها بتقديم الخدمات الصحية والتعليمية ... الخ. وذلك بالتعاقد مع القطاع الأهلى الذى يتحمل هذه المسئولية مقابل قيام الدولة بتسديد هذه النفقات لهذا القطاع وبالتالى يلتزم القطاع الأهلى بتقديم هذه الخدمات على أحسن وأفضل صورة مما يمكن هذا القطاع من خلق وظائف وتشغيل العمالة التى تساعده فى القيام بتقديم تلك الخدمات.

٣- بالنسبة للعمل التطوعى :

يعتبر العمل التطوعى فى هذه الدول أحد الأساليب لخلق وظائف جديدة فى القطاع الأهلى وبتكلفة أقل من القطاع الحكومى كما يترتب عليه تقليل وقت العمل بأجر والذى يكون غالبا فى مجالات الخدمات الشخصية والجماعية.

وإذا نظرنا إلى التقديرات الخاصة بنسبة ساعات العمل التطوعى فى المنظمات غير الهادفة للربح نجد أنها تصل إلى نسبة ٤٠٪ فى كل من ألمانيا وفرنسا وبنسبة ٤٣٪ فى الولايات المتحدة و٤٤٪ فى إيطاليا و٢٨٪ فى السويد أما باقى الدول فتصل النسبة إلى ٢٥٪ تقريبا. وفيما يختص بتوزيع العمل التطوعى بين الرجل والمرأة فنجد الآتى :

- نسبة النساء أكثر من الرجال فى كل من استراليا والولايات المتحدة واليابان.
- نسبة الرجال أكثر من النساء فى فرنسا.
- النسبة متساوية بين الرجال والنساء فى المملكة المتحدة.

تجربة مصر فى النشاط الأهلى :

وتظهر هذه التجربة وتطورها من خلال ما سبق أن تناولته الدراسة فى الجزء الأول عند نشأة الجمعيات الأهلية فى مصر وتطورها فى القوانين المختلفة والتى تلاحظ منها أنه رغم الفطرة التطوعية والاختيارية للأنشطة الأهلية والتى مارسها الإنسان المصرى تلقائيا سواء بدافع حب الخير ومساعدة الآخرين أو بدافع الوازع الدينى الذى تأمر به الشرائع السماوية المختلفة (الإسلامية/ المسيحية) والذى يعد دافع قوى فى تكوين الشخصية المصرية وتوجهها نحو العمل التطوعى.

إلا أن القطاع الأهلى فى مصر رغم أهمية دوره مازالت الغالبية العظمى منه تقدم خدمات استهلاكية اعتمادية وهذا يعنى ان هناك قصور فى قيام هذه المنظمات فى تنمية قدرات الأفراد ومساعدتهم على التحول من جماعات تطلب الاستجداء وطلب المساعدة إلى السعى والعمل ومن الاعتمادية إلى الاستقلالية.

وإذا كانت الحاجة ماسة إلى نموذج مصرى الهوية لاثراء التجربة المصرية فى العمل الأهلى فلابد ان يقوم هذا النوذج بالتركيز على :-

■ تنمية قدرات ومهارات وهوية الإنسان المصرى المعاصر.

■ تنمية امكانات المجتمع لمواجهة الفقر والبطالة.

■ مواجهة كل سلبيات الفرد والمجتمع بأساليب تثير القدرات الكامنة لاستثمارها كبديل عن الأنماط التقليدية والرعوية.

■ التركيز على مواجهة قضايا ومشكلات القرية المصرية والتركيز على الاستخدام المثل لمواردها الطبيعية والبيئية لمحاولة القضاء على مشكلات الفقر والبطالة بها وإيجاد وتوفير فرص عمل فى مجال الأعمال الخبرية والانتاجية فى حدود الموارد المتاحة وهذا ما سوف نتناوله تباعا.

٢- الواقع الفعلى للجمعيات الأهلية على المستوى القومى فى مجال العمل التطوعى وإيجاد فرص عمل للشباب :

إن أول ما تهدف إليه إنشاء الجمعيات الأهلية فى مصر هو تحسين أحوال الفئات الضعيفة والمهمشة (المسنين / المعاقين /الأرامل / الأسرة / الطفل) ثم ظهر لها دوراً آخر فى مجال التكامل الاجتماعى وخدمة المجتمع والقيام ببعض المشروعات الإنمائية (تعليمية / صحية / ثقافية / ودينية / إنتاجية) وذلك لتحسين حياة الفئات المستهدفة إلا انه فى الآونة الأخيرة ظهر لها أدواراً هامة ضمن أنظمتها لم يكن من قبل تمثلت فى مشروعات تحسين نوعية الخدمات البيئية وكذلك الموضوعات الخاصة بإعادة التأهيل والدفاع عن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمواطنين.

ومن هنا ظهرت أهمية دراسة دور الجمعيات الأهلية فى النهوض بالمجالات سالفة الذكر وذلك عن طريق حلول غير تقليدية تخرج عن نطاق العمل البيروقراطى والبعد عن تناول هذا الموضوع من الناحية الأدبية والأكاديمية فكان لا بد لفريق الدراسة من القيام بحصر للواقع الفعلى فى صورة اقرب إلى الصحة لمعظم الجمعيات التى تعمل على مستوى المحافظات فى مجالات الأنشطة التى تعمل بها الجمعيات ولاسيما تلك التى تمارس نشاطاً وتساهم فى قضايا تنمية المجتمع من خلال القيام بما يلى :

- دراسة الأهداف / الأغراض / الأنشطة / التمويل / الموارد المالية ... الخ.
- تفريغ استمارة الاستبيان التى أعدت لهذا الغرض والتى تم توزيعها على عدد من الجمعيات.
- دراسة المشاكل والمعوقات التى تواجه عمل الجمعيات الأهلية فى تدعيم دورها ومساهمتها فى حل قضايا المجتمع.

وفى سبيل ذلك قام فريق الدراسة بمخاطبة عدد (٢٧) محافظة عن طريق مديريات التنظيم والإدارة لتقوم بالاشتراك مع مديريات التضامن الاجتماعى بإعداد حصر ميدانى للجمعيات الأهلية والأنشطة التى تعمل بها والمشاكل والمعوقات التى تواجها داخل نطاق المحافظة.

هذا وسوف نتناول المحافظات التى قامت بإرسال بياناتها عن قيامها بتوفير فرص عمل عن طريق الجمعيات الأهلية بها (قنا ، الوادى الجديد ، بنى سويف ، البحيرة ، بورسعيد) وكذلك محافظتى القاهرة والجيزة من خلال استمارة الاستبيان وقد شملت تلك الدراسات بهذه المحافظات على ما يلى :

بالنسبة محافظة قنا :

- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل فى نطاق المحافظة وفقا للبيان الوارد منها (١٤٤٢) جمعية.
- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل تحت مسمى جمعية تنمية (٥٦٦) جمعية بنسبة ٣٩٫٢٪.
- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل تحت مسمى جمعية شباب (٤٥) جمعية بنسبة ٣٫١٪.
- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل فى المجالات الأخرى (مساعدات / إعانات/خدمات صحية ... الخ) عدد (٨٣١) جمعية بنسبة٥٧٫٦٪.

من العرض السابق يتضح إن نسبة الجمعيات التى تعمل فى مجال خدمة الشباب وخلق فرص عمل لهم لا تتجاوز نسبة ٣٪ من اجمالى عدد الجمعيات العاملة فى نطاق المحافظة - وتعتبر هذه نسبة ضئيلة إذا ما قورنت بحجم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وما يعانيه الشباب من البطالة والفقر وبصفة خاصة فى محافظات الوجه القبلى حيث أنها لم تحظى بنصيب كبير من المشروعات والخدمات التى تقوم بها الدولة على المستوى القومى.

وتتمثل مجـالات عمل هذه النسبة من الجمعيات فى الآتى :

- (مشغل ، مصنع ألبان ، مصنع ملابس جاهزة ، منتجات حرفية تراثية ، سجاد ، تدريب مزارعين ، مصنع أخشاب ، منتجات حدادة ، مناحل ، سجاد وكليم مراكز إعداد أسر منتجة ، تكوين مهنى).
- تقوم هذه الجمعيات بمساعدة الشباب من خلال إلحاقهم للعمل ببعض الجمعيات أو إلحاقهم بالمشروعات الإنتاجية الممنوحة من الهيئات الأجنبية والمصرية.
- قامت هذه الجمعيات بتوفير فرص عمل للشباب من الجنسين ولم ترسل بيان بإعداد الشباب الذين تم تشغيلهم

بالنسبة لمحافظة الوادى الجديد :

- بلغ اجمالى الجمعيات التى تعمل فى نطاق المحافظة عدد (٢٠٠) جمعية.
- عدد الجمعيات العاملة تحت مسمى التنمية عدد (٣٠) جمعية بنسبة ١٥٪.
- عدد العاملين فى مختلف الأنشطة والمجالات التى تعمل بها هذه الجمعيات بلغ عددهم (٣٧٩).
- مجالات الأنشطة التى تعمل بها الجمعيات فى نطاق هذه المحافظة هى كالآتى :

- منتجات غذائية (مطاحن غلال - فواكه أرز .. الخ).
- تصنيع خامات بيئية (منتجات / خوص /السلال .. الخ).
- مجال نظافة البيئة (صرف صحى - تحسين مسكن - تدوير المخلفات .. الخ).
- مجال الأسر المنتجة (ملابس وتريكو - ورش نجارة - صناعة كليم وسجاد .. الخ).

ولم ترسل بيان بإعداد الشباب الذين تم تشغيلهم.

بالنسبة لمحافظة بنى سويف :

بلغ اجمالى عدد الجمعيات الأهلية التى تعمل فى نطاق هذه المحافظة وفقا للبيان الوارد منها عدد (٧٨٦) جمعية.

قامت المحافظة بإعداد دراسة ميدانية شملت المستفيدين من الخدمة ومقدمى الخدمة من أنشطة هذه الجمعيات بصفة عامة وبالتركيز على الأنشطة التى تقدم للشباب وهى :-

- مركز كمبيوتر.
- نادى (اجتماعى / رياضى).
- مشروعات صغيرة.
- مشغل.
- نادى تكنولوجيا المعلومات.
- قوافل تنظيم اسرة.
- قروض لتشغيل الشباب.

ولم يتضمن البيان إعداد الشباب الذين تم توفير فرص عمل لهم.

بالنسبة لمحافظة البحيرة :

- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل نطاق المحافظة وفقا للبيان الوارد منها (٧٦٤) جمعية علماً بأن عدد الجمعيات الواردة من وزارة التضامن (٨٧٦) جمعية.
- قامت المحافظة بإعداد دراسة ميدانية عن الجمعيات الأهلية وبصفة خاصة التى تعمل فى مجال تنمية الشباب حيث تم اختيار عدد (٢٧٦) جمعية من اجمالى الجمعيات العاملة فى المحافظة وقد بلغ عدد الجمعيات التى قامت بتشغيل الشباب من العينة (٥٦) جمعية .

وأسفرت نتيجة الدراسة عما يلى :

- تم حصر عدد الشباب الذين تم توفير فرص عمل لهم خلال السنوات الثلاث من (٢٠٠٤/٢٠٠٦) سواء كان العمل فى حملات أو منحهم مشاريع أو تعينهم بالقطاع الخاص كما يوضحه البيان التالى :

اسم المركز	(أ) عدد الشباب الذين تم تشغيلهم بالجمعيات						(ب) عدد الشباب الذين تم تشغيلهم فى مشروعات						(ج) عدد الشباب الذين ... بالقطاع الخاص						عدد الجمعيات التى قامت بتشغيل الشباب من خلالها
	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
الجملة	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

بالنسبة لمحافظة بورسعيد :

- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل فى نطاق المحافظة وفقا للبيان الوارد منها (٢١٥) جمعية.
- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل تحت مسمى تنمية (٦٣) جمعية بنسبة ٢٩٫٣٪.
- بلغ اجمالى عدد الجمعيات التى تعمل فى مجال تنمية الشباب وايجاد فرص عمل لهم عدد (٥) جمعيات بنسبة ١٠٫٧٪ وفقا للبيان الوارد من المحافظة.
- قامت المحافظة بإعداد دراسة ميدانية عن الجمعيات الأهلية بصفة عامة وتم إعداد استمارة الاستبيان عن قانون عمل الجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ومدى فاعليته وقد شملت عينة الدراسة عدد (٤٠) جمعية بنسبة ١٨٫٦٪ وكانت نتائج الدراسة بالنسبة للجمعيات التى تقوم بتوفير فرص عمل وعددهم (٥) جمعيات كالآتى :

١. جمعية تنمية المشروعات الصغيرة تقوم بأنشطة فعلية فى مجال برامج الشباب

عدد المستفيدين أو الذين تم تدريبهم	عدد
- عدد المستفيدين من القروض الصغيرة منذ بدء النشاط سنة ١٩٩٤	١٦١٢٥
- عدد المستفيدين من القروض القائمة فى ٣١/٣/٢٠٠٦	٦١٠١
- عدد المتدربين عن الفترة ٣٠/٦/٢٠٠٤ حتى ٣٠/٦/٢٠٠٦	١٠٥ متدرب
- عدد الذين تم تشغيلهم بصفة مؤقتة خلال الفترة من ٣٠/٦/٢٠٠٤ إلى ٣٠/٦/٢٠٠٦	٩١ موظف

٢. مساهمة جمعية المستثمرين ببورسعيد فى مجال تنمية الشباب ويوضحها البيان التالى

م	النشاط	العدد	السنة
١	تعليم الحياكة	٥٠٠	٢٠٠٦
٢	صيانة التكييف	١٨٠	٢٠٠٦
٣	مراقبة الجودة	٢٠٠	٢٠٠٦
٤	المحاسبة والسكرتارية	٩٠٠	٢٠٠٦
٥	مراقبة وفحص الأقمشة والواردات	٤٠	٢٠٠٥
٦	صيانة التريكو	٢٠	٢٠٠٥

م	البيان	العدد	السنة
٧	جودة الغزل والنسيج	٨٨	٢٠٠٤
٨	إعداد التصاميم والرسوم	٦٠	٢٠٠٤
٩	الغزل والنسيج	٧٤	٢٠٠٤
١٠	إنتاج التريكو	٤٠	٢٠٠٤

٣. مساهمة جمعية تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مجال تنمية الشباب ويوضحها البيان التالي

م	البيان	العدد	السنة
١	منحة القرض الدوار (٥٠٠٠ جنيه)	١١٢ فرد من الجنسين	٢٠٠٤/٢٠٠٥
٢	دورات تدريبية في دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة لتدريب (٦٠) مستفيد مما ساعد على خلق فرص عمل للشباب	٦٠	٢٠٠٣
٣	* تفعيل قوانين وحوافز الاستثمار :		
	- إقامة معرض للصناعات الحرفية بعرض الاستثمار	١٢	٢٠٠٣
	- عقد ورشة عمل عن "فرصة تنمية وصناعة ... وتنمية الثروة السمكية بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي	٢٠	٢٠٠٤
٤	* قروض من الصندوق الاجتماعي :		
	- المرحلة الأولى : تم صرف ... ألف ج	٤٢	٢٠٠١
	- المرحلة الثانية : تم صرف ... ألف ج	٢٢	٢٠٠١

٤ - مساهمة حاضنة بورسعيد المفتوحة فى مجال تنمية الشباب

انشأ الصندوق الاجتماعى ببورسعيد حاضنة المشروعات الصغيرة للربط بينها وبين مشروعات المنطقة الصناعية والورش الحرفية بالمحافظة وذلك للآتى :

- خلق جيل جديد من شباب رجال الأعمال الذين يعتمدون فى إنتاجهم على صناعات صغيرة مغذية للصناعات الكبيرة القائمة بالمحافظة.
- تدريب شباب رجال الأعمال المنتسبين للحاضنة بأفكار رجال الأعمال مع إتاحة الفرصة لتدعيم الحاضنة بما لدى الأعضاء من خبرات وإمكانيات .
- العمل على تنمية مهارات العمل الحر بالمحافظة.
- إقامة مجموعة من الخدمات الداعمة المتميزة بالحاضنة (معمل لقياس التلوث البيئى - قاعدة معلومات ..)

هذا هو الهدف الأسمى من إنشاء الحاضنة بالمحافظة وإما بالنسبة للفئات المستهدفة والتى سوف ترعاها الحاضنة هى :

- شباب الخريجين الباحثين عن عمل.
- العمالة الفنية العاطلة.
- العمالة الفنية من العاملين بشركات قطاع الأعمال والذين لهم الرغبة فى ترك عملهم.
- المرأة بنسبة مشاركة لا تقل عن ٣٠٪ من نسبة المتسفيدين.

هذا بالإضافة إلى ما سوف تقوم بتنفيذه الحاضنة من خلال ما يلى :

القروض الدوارة :

وهى آلية جديدة داخل برنامج الحاضنة بهدف مساعدة أصحاب المشروعات القائمة فى تمويل دورة رأس المال العامل لمشروعاتهم وخاصة الذين لديهم تعاقدات وأوامر توريد تحتاج تمويل فورى حيث أن الاقتراض من البنوك يستلزم وقت طويل للاستجابة لهذه الطلبات مما يضيع الفرصة على أصحاب المشروعات الصغيرة فى تنفيذ هذه التعاقدات المضمونة وخاصة السداد الفورى عند التوريد بالإضافة إن هذه الآلية سوف تخدم الحاضنة بخصوص ايراداتها المتوقعة.

التدريب :

هو تدريب شباب السنة الرابعة وقبل التخرج مباشرة وعددهم (٥٠٠) شاب وفتاه خلال الفترة الصيفية وذلك على برامج تم وضعها بدقة متناهية من السادة الخبراء والمستشارين حتى يتم خلق جيل جديد من شباب رجال الأعمال وهكذا كل عام حتى تتوالى الأجيال هذا بالإضافة إلى الذين تم تخرجهم فالمجال مفتوح أمامهم فى الحاضنة على كيفية نشأ مستثمر صغير.

٥- جمعية تنمية المهارات الفنية والتدريب للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بورفؤاد :

تقوم الجمعية بتنفيذ برامج ودورات تدريبية فى مجالات متنوعة (متخصصة) وكذلك ندوات مختلفة وذلك خلال عامى ٢٠٠٣/٢٠٠٤ .

كما يوضحه الجدول التالى :

م	الدورات والبرامج	أعداد الذين تم تدريبهم
١	ندوات متعددة في مجال ثقافة العمل الحر	١٢٩
٢	ندوات متعددة في مجال فرص عمل من أجل حياة أفضل	١١٠
٣	دورات تدريبية في مجال زراعة عيش الغراب	١٥٧
٤	دورات تدريبية في تركيب شبكة المياه بالمنازل	٤٠
٥	دورات تدريبية في تركيب شبكة الكهرباء بالمنازل	١٩
٦	دورات تدريبية في تجميع وصيانة الحاسب الآلي	١٥
٧	دورات تدريبية في مجال الالكترونيات	١٧
		٥٤٦

كما قامت الجمعية بعمل بروتوكول تعاون بينها وبين تنظيم الشباب بالحزب الوطنى ويعتبر هذا البروتوكول هو أول عقد بين جمعية أهلية من المجتمع المدنى وتنظيم فى حزب سياسى ويتم من خلاله تفعيل مجالات الأنشطة التى تخدم المجتمع المدنى ويعتبر نموذجا غير مسبوق لتنظيم دور الجمعيات الأهلية فى تنفيذ أنشطتها لخدمة المجتمع.

بالنسبة لمحافظتى القاهرة والجيزة :

تم دراسة الواقع الفعلى لعمل الجمعيات الأهلية العاملة فى نطاق محافظتى القاهرة والجيزة ميدانيا حيث تم توزيع استمارة الاستبيان على عدد من الجمعيات الأهلية على مختلف أنواعها.

وتم تجميع العينة الخاصة بالدراسة وقد اشتملت على عدد (١٠٠) استمارة ورد منها عدد (٨٥) استمارة بنسبة استجابة ٨٥٪ ، وقد تم تفريغ البيانات الواردة بهذه الاستمارات وقد أظهرت النتائج الاتية :-

أولا :المشاكل والمعوقات التى تواجه الجمعيات الأهلية وتتمثل فى الآتى :-

كما أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية لمحافظتى (القاهرة والجيزة) وتتمثل فى الآتى :

١ - فيما يتعلق بالقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ :

على الرغم من أن القانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ قد تضمن الكثير من الايجابيات التى تدفع الجمعيات الأهلية إلى الانطلاق وتساعد على تفعيل دورها فى التنمية الاجتماعية فانه تضمن من ناحية أخرى بعض السلبيات وجاءت بعض مواده مخالفة للاتجاهات العالمية الحديثة فى قوانين المنظمات غير الحكومية ومنها :

- ما ورد فى نص المادة ٤٢ من القانون سالف الذكر والتى أعطت للحكومة الحق فى حل الجمعيات الأهلية بقرار من وزير الشئون الاجتماعية (التضامن حاليا) وعلى الجمعية التى يقع عليها الضرر أن تلجأ إلى القضاء خلال ستين يوماً من الإخطار وهذه الإجراءات قد تطول لسنوات.
- كما ورد فى ذات المادة أسباب حل الجمعية ، ومنها الانضمام إلى ناد أو جمعية أو منظمة أو هيئة مقرها خارج جمهورية مصر

العربية دون موافقة وزارة الشئون الاجتماعية.

- على الرغم من أن المادة ١٦ من نص القانون تجيز الانضمام أو الاشتراك فى ناد أو جمعية أو هيئة أو منظمة مقرها خارج جمهورية مصر العربية وتمارس نشاطا لا يتنافى مع أغراضها بشرط إخطار الجهة الادارية.

- هناك تعقيدات فى تطبيق نص المادة ١٣ من القانون ومنها الإجراءات الإدارية لحصول الجمعيات الأهلية على بعض الإعفاءات الضريبية والجمركية. فجعلت الحصول على هذا الحق يستوجب صدور قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير الشئون الاجتماعية وعرض وزير المالية للتمتع بالإعفاء من الضرائب الجمركية والرسوم الأخرى المفروضة على ما تستورده الجمعية من أجهزة وآلات ولوازم إنتاج وما تتلقاه من هدايا وهبات من جهات بالخارج - هذا على الرغم أن نفس المادة قررت هذه الإعفاءات للجمعيات الأهلية بالإضافة إلى التعقيدات الإدارية التى يستغرقها صدور قرار اداري فى هذا الشأن.

- اهتمت المادة ١٧ من القانون بموافقة الجهة الإدارية على تلقى الجمعيات الأهلية للتبرعات ومنعت حصول اى جمعية على أموال من الخارج سواء من شخص مصرى. أو اجنبى أو من جهة أجنبية أو ما يمثلها فى الداخل دون إذن مسبق بذلك، على الرغم أن نفس المادة أعطت فى بدايتها للجمعية الحق فى تلقى التبرعات باعتبارها مصدر رئيسى للتمويل.

- وجود تناقض بين المادة ٣٦ ، ٣٩ من القانون سالف الذكر والذى بمقتضاه لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل للجمعية باجر فى حين أن نص المادة ٣٩ أجازت لمجلس الإدارة أن يعين مديراً للجمعية من بين أعضائه أو غيرهم بمقابل مادى.

- عدم النص على إعفاء الجمعيات من ضريبة (المبيعات، مقابل الدعاية والإعلان عن أنشطتها

١ - مشاكل متعلقة بممارسة النشاط :

- عدم وجود مقر دائم يعوق الجمعية عن تأدية نشاطها كما يشكل استئجار الجمعية لمقارها عبء مادى نظراً لارتفاع قيمته وعدم وجود مقابل للخدمات التى تؤديها الجمعية.

- عدم تخصيص أراضى بناء / شقق بأجر رمزى للجمعيات للتوسع فى انشطتها.

- عدم تقديم الدعم الفنى للجمعيات من قبل (وزارة التضامن / الاتحادات).

- النظرة المتشككة للقائمين على الجمعيات الأهلية والتى تحد من الاندماج فى الأعمال والجهود التطوعية.

- تعدد الأجهزة الرقابية (تضامن / محاسبات / مكتب عمل) أدى إلى تعثر الأنشطة وبطء فى الاداء بالإضافة إلى تداخل الاختصاصات بين وزارة التضامن وإداراتها

- وتواجه المشروعات التى تنفذها الجمعيات عدة عقبات منها :

■ ضعف الموارد مع قلة الدعم المادى، تعقيد فى قرارات تراخيص ممارسة النشاط.

■ الزيادة فى الأسعار مع ضعف المقابل المادى نظير الخدمات التى تؤديها الجمعيات.

■ عدم تفاعل المحافظة والأجهزة الحكومية مع الأنشطة التى تقوم بها الجمعية إلا فى حدود ضيقة.

■ عدم قيام الأعضاء بتسديد الاشتراكات مما يعوق الجمعية فى الاستمرار بتأدية الخدمة.

■ عدم حصول نسبة كبيرة من الجمعيات على دعم مادى أو إعانة لتنفيذ مشروعاتها أو الاستمرار فيها.

٣ - مشاكل خاصة بالقيادة (أعضاء مجلس إدارة الجمعية) :

- غياب الكفاءات الإدارية النشطة القادرة على العمل من خلال التطوع أو التوظف.

- افتقاد بعض الجمعيات إلى قيادات متجددة تستطيع تحويل هذه الجمعيات إلى مراكز لممارسة الديمقراطية والإدارة الذاتية فالكثير منها تحولت إلى جمعيات أشخاص أو جمعيات (قيادات تاريخية) تدير المنظمة لسنوات طويلة.

- هناك مركزية فى اتخاذ القرارات حيث تفتقد الجمعية إلى المشاركة والعمل الجماعى.

- افتقاد إدارة بعض الجمعيات إلى الرؤية الواضحة والتخطيط للمستقبل وبالتالى فان مشاركتها غالباً ما يكون وليدة رد الفعل - وليس بمبادرة تواجه مشكلات أو احتياجات بعيدة المدى.

٤ - مشكلات تنظيمية وإدارية :

■ بطء العمل وتعقيد الإجراءات داخل الجمعية وتركز السلطة فى يد شخص واحد.

■ افتقار الجمعية إلى قاعدة البيانات وأحجام بعض الجمعيات عن توثيق بياناتها بدقة خاصة فيما يتعلق (بعدد المتطوعين / ساعات العمل / المستفيدين / التمويل).

■ شكلية اجتماعات الجمعية العمومية وضعف المواظبة على الحضور من جانب الكثير من الاعضاء.

■ عدم وضوح التسلسل الادارى / مع عدم وجود توزيع واضح للمسئوليات.

■ الافتقار إلى آليات الاتصال الجماهيرى ومعرفة رغبات واحتياجات المجتمع المحلى.

■ عدم توافر سجلات للحسابات وميزانية منظمة لدى قطاع كبير من الجمعيات الأمر الذى دفع بعض جهات التمويل الاجنبى إلى اشتراط توافرها لكى يتم الدعم المالى.

■ غياب المعايير الاقتصادية لتقويم أداء الجمعيات (هذه المعايير لا تنفى عن الجمعية كونها منظمات لا تهدف إلى الربح أو أنها ذات نفع عام) ولكنها معايير ضرورية فى ضوء محدودية الموارد وضخامة الاحتياجات.

٥ - مشاكل فى عمليات التخطيط الادارى :

- عدم الاستناد إلى دراسات أو بحوث علمية عند تحديد الاهداف.

- غياب التخطيط لمعرفة الاحتياجات وتحديد الاولويات.

- لا يوجد تخطيط للأنشطة المتشابهة التى تمارسها أكثر من جمعية فى نطاق جغرافى واحد لمنع تكرارها.

٦ - مشاكل خاصة بالرقابة والتفتيش :

- كثرة المنتدبين من إدارات التضامن الاجتماعى للعمل بالجمعيات وهى إحدى الإدارات المنوط بها رقابة العمل بهذه الجمعيات مما أدى إلى التغاضى عن الأخطاء الموجودة بتلك الجمعيات من قبل موظفى إدارات التضامن الاجتماعى لان معظمهم يتقاضون مكافآت من هذه الجمعيات.

- تعدد الجهات التى تقوم بالتفتيش على أعمال الجمعيات (التضامن / المحاسبات / جهات أخرى) أدى إلى بطء الإجراءات مما انعكس على أداء الخدمة خوفاً من المسئولية.

- عدم وجود خطة واضحة لمتابعة الجمعيات الأهلية (المعانة / الغير معانة) لمعرفة جدية تنفيذ الجمعية للنشاط المدعوم من عدمه ، وكذلك مدى مناسبة قيمة الدعم لحجم هذا النشاط حتى لا تتعثر الجمعية فى ممارسة انشطتها.

٧ - مشاكل ومعوقات خاصة بتفاعل المجتمع المدنى مع الجهود التطوعية ومنها :

- تدنى المستوى الثقافى والاجتماعى وانخفاض الوعى بأهمية دور المجتمع المدنى. وقلة مشاركة بعض القيادات فى الجهود التطوعية.

- نقص الوعى خاصة فى المجتمع الريفى بالخدمات التى تقدمها الجمعيات الأهلية - وانحياز الفرد لعائلته وقبيلته أو عشيرته يجعله غير قابل للاندماج فى اى عمل تطوعى خارج هذا النطاق.

- عدم وجود طرق ممهدة فى بعض المحافظات تشجع المتطوعين على الانتقال إلى مقار الجمعية بالإضافة إلى نقص فى أعدادهم من الجنسين .

٨ - مشاكل ومعوقات خاصة بالتمويل :

يؤثر التمويل إلى حد كبير على توجهات الجمعيات الأهلية وما تهدف إلى تنفيذه من مشروعات طموحة وعلى الدعم الذى تقدمه للمجتمع المدنى بصفة عامة - فإذا كانت الجمعيات الأهلية تعتمد فى ذلك على مصادر عدة منها (الدعم المالى الحكومى / رسم العضوية واشتراكات الأعضاء / الهبات والتبرعات / المنح/ تقاضى رسوم على الخدمات التى تقدمها الجمعيات) إلا أن الحصول على التمويل اللازم يواجه بعدة معوقات منها :

■ ضآلة رسم العضوية وضعف الاشتراكات السنوية التى يسددها الأعضاء ويرجع ذلك إلى عدم الانتظام فى سدادها وقد قدرت إحدى الدراسات نسبة من يسدد الاشتراكات بصفة منتظمة من أعضاء الجمعيات بنحو ٦٦٫٥٪ اى نحو ٢٣٫٥٪ من الأعضاء لا يسدد الاشتراكات بصفة منتظمة ويرجع ذلك إلى صعوبة الظروف المعيشية.

■ عدم كفاية الهبات والتبرعات التى تمثل مصدر هام تعتمد عليه جميع الجمعيات خاصة الدينية منها فى تمويل مشروعاتها بالإضافة إلى ضالة الرسوم التى تتقاضاها مقابل الخدمات التى تقدمها.

■ خشية بعض الجمعيات من طلب المساعدة من الجهات المانحة لاعتقادها بأنها تخصص المنح التى تقدمها لأغراض معينة وبشروط مسبقة مما يصعب تنفيذه بالنسبة لهذه الجمعيات التى غالباً ما لا يكون لجهازها الادارى خبرة بالسير فى مثل هذه الإجراءات - هذا فضلاً على أن بعض الجهات المانحة تفرض مشاريع تقليدية لا تتناسب مع احتياجات المجتمع وتختلف مع أهداف الجمعية ومجال عملها.

كما تثير المنح الخارجية مشاكل عدة من أهمها :

- هناك بعض الجمعيات التى تحصل على معونة تحقق نمواً مصطنعاً لأنشطتها وتتوقف بمجرد تقلص أو توقف المعونة

- أن بعض الجمعيات التى تعتمد على تلقى منحة أو معونة من الخارج لا تستطيع الاعتماد على نفسها فى تدبير مواردها سواء من خلال تطوير أنشطتها أو اتصالاتها بالجهات الداخلية المختصة فى مصر.

- تقوم الجهات المانحة باختيار جمعيات معينة على حساب جمعيات أخرى مما يؤدى إلى وجود مشكلات على الصعيد المحلى خاصة عندما يتعلق الأمر بالجمعيات الدينية التى غالباً ما تستبعد لأسباب سياسية خاصة بهذه الدولة.

- عدم كفاية تصاريح جمع الأموال التى تصدرها وزارة التضامن والتى تشمل (جمع طوابع بريد / تلقى أموال بناء على إيصالات أو من خلال صناديق / تنظيم حفلات وأسواق خيرية) إذ أن حرص وزارة الشئون وتخوفها من الوقوع فى أية عملية نصب أو احتيال محتملة جعلها تضع شروط صارمة لمنح هذه التصاريح

- صعوبة الحصول على الإعانات العامة التى تقدمها الدولة لصعوبة الشروط التى يضعها صندوق إعانة الجمعيات الأهلية وبصفة خاصة إنشاء الجمعية التى تلزم أن تدبر الجمعية ٥٠٪ من تكاليف إنشائها ، أما فيما يخص المساعدات الاستثنائية فإن الوزارة تضع شرط وهو أن تكون محققة لأهدافها وأن يكون ما تقدمه من خدمات يلبى احتياجا محليا.

- ضعف مصادر الصندوق الخاص بدعم الجمعيات الأهلية فالهبات والتبرعات والإعانات التى تشكل مورد هام للصندوق والتى تعتمد اغلبها على أموال الزكاة والصدقات لا يتاح للصندوق الحصول عليها إلا فى حدود ضيقة حيث يفضل البعض تقديمها مباشرة إلى الجمعيات دون وساطة الصندوق الذى ينظر له بنظرة الشك والريبة كما أن أموال الزكاة التى تخرج على الأموال المودعة فى البنوك الإسلامية لا يستفيد منها الصندوق إلا فى حدود ضيقة لنفس الاعتبارات السابقة - كما أن التبرعات التى تقدمها الشركات والمؤسسات المالية فى مصر والتى تمر عبر الصندوق ضعيف نسبياً مقارناً بحجم المعونات التى تسدد مباشرة للجمعيات بواسطة بعض هذه الشركات ورجال الاعمال.

المقترحات والحلول كما أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية لمحافظتى (القاهرة والجيزة) :

- قيام وزارة التضامن الاجتماعى والإدارات التابعة لها بعمل دورات تدريبية منتظمة فى جميع المجالات والأنشطة التى يقوم بتنفيذها القطاع الاهلى سواء للعاملين وإعضاء مجلس الإدارة.

- دعم الجهات الحكومية ومساهمتها فى المشاريع الكبيرة التى لا تستطيع الجمعيات تنفيذها بمفردها مثل مشاريع (الطفولة المشردة).
- أن يكون دور وزارة التضامن هو توجيه الجمعيات والإشراف عليها ومساعدتها بدلا من نظرة الشك والريبة للقائمين على إدارة الجمعيات.
- إعفاء الجمعيات من قيمة استهلاك (المياه / الغاز / الكهرباء).
- إنشاء صندوق خاص لدعم الجمعيات يكون تابع لجهة مستقلة تلجأ إليه الجمعية عند تعرضها لأى ظرف طارىء حتى لا تتعثر المشروعات التى تقوم بتنفذها.
- قيام أجهزة الإعلام بتوعية المواطنين بأهمية دور الجمعيات الاهلية.
- تخصيص موارد مالية ومنح الجمعيات قروض ميسرة لتدعيم المشروعات التى تقوم الجمعية بتنفيذها.
- تزويد الجمعيات بالعمالة والكوادر المتخصصة فى مجالات تنمية وخدمة المجتمع.
- قيام الاتحادات بدورها فى دعم دور الجمعيات والتنسيق فيما بينها.
- عدم تعاون المجتمع المدنى مع الجمعيات الغير راغبة فى تطوير أنشطتها وخدمة مجتمعها حتى لا يترتب على استمرارها ضياع للمال العام.
- تشجيع الجمعيات ذات الموارد المالية الكبيرة بمساعدة غيرها من الجمعيات الاقل.
- عمل توعية مكثفة للتمسك بالإنتاج اليدوى والبيئى واستغلال الخامات البيئية التى تساعد على إيجاد فرص عمل للشباب على أن يكون هناك دعم كامل للمنتجات اليدوية من خلال :

■ قيام المجالس المحلية بإنشاء منافذ بيع لمشروعات المعاقين.

■ تسويق المنتجات فى المعارض الدائمة.

■ تسويق المنتجات فى الخارج عن طريق السفارات المصرية.

■ قيام السفارات والجهات الرسمية باستخدام المنتجات البيئية واليدوية بالداخل والخارج فى المناسبات الرسمية لترويجها.

■ مشاركة بعض الوزارات فى أنشطة الجمعيات وعلى سبيل المثال.

■ مشاركة وزارة الصحة بتقديم الدعم من الأجهزة والمعدات التى يحتاجها المستوصف / المستشفى التابع للجمعية.

■ مشاركة وزارة التربية والتعليم فى إقامة بعض المدارس للحد من كثافة الفصول / أو المشاركة فى إنشاء مدرسة للتربية الفكرية.

■ مشاركة وزارة البيئة فى إنشاء حديقة لاهالى المناطق العشوائية وتخصيص أماكن لجمع القمامة.

■ وضع معايير وأسس موضوعية لصرف الإعانات من قبل صندوق صرف الإعانات مع رفع قيمتها.

■ عمل لقاءات وندوات تجمع بين قيادات الجمعيات لاستعراض المشاكل التى تواجهها وترتيب الأولويات التى تسهم

المجتمع والمساهمة فى حلها

■ عمل قاعدة بيانات لتسجيل المتطوعيين وتحفيزهم للإقبال على العمل التطوعى.

■ اختيار العناصر البشرية التى لديها القدرة على إدارة أنشطة الجمعية.

■ المتابعة الفعلية للأنشطة التى تقوم بها الجمعيات من قبل الجهات المسئولة وتفعيل العمل الاجتماعى.

■ عدم تركيز الهيئات المانحة على جمعيات معنية وتكرار دعمها رغم وجود جمعيات أخرى مماثلة تقوم بنفس الأنشطة وتحتاج إلى دعم كبير.

■ عمل لقاءات دورية تجمع بين المسئولين بالمحافظة والمجالس المحلية وبين القائمين على أنشطة الجمعية للمشاركة فى حل مشاكل الجماهير والتنسيق فيما بينهم حتى لا يكون هناك إهدار لأموال الجمعية أو أموال الدولة فى أنشطة قد تكون غير مهمة لأفراد المجتمع ووضع الضوابط اللازمة لتفعيل ذلك.

■ تخصيص جزء من أراضى الدولة للجمعيات الأهلية بأسعار رمزية أو شقق بإيجار رمزى للتخفيف من الأعباء المالية خاصة عن الجمعيات التى ليس لها مقر ملك.

ثالثا: ملامح خاصة لإنجازات بعض الجمعيات الأهلية التى وردت من خلال استمارات الاستقصاء لمجتمع الدراسة

١- مؤسسة الأمل لتنمية المشروعات الصغيرة :

قامت بتمويل ومنح ائتمان لعدد (٣١) جمعية بمختلف المحافظات لعدد (٣٢٠٠) مشروع صغير وبلغ عدد المستفيدين بهذه المشروعات (١٢٨٠٠) فرد.

٢- جمعية تنمية فرص العمل لمواجهة البطالة :

قامت بتعيين حوالى (١٠٠٠٠) شاب وفتاه منذ تأسيس الجمعية فى حوالى (٧) جهات مختلفة كما قامت أيضا بتدريب حوالى (١٥٠٠) شاب وفتاه على إدارة المشروعات الصغيرة وتعلم الحاسب الآلى واللغة الانجليزية.

كما تم توفير فرص عمل من خلال الإقراض لإقامة مشروعات متناهية الصغر لعدد (٥٤١) فرداً بالإضافة إلى صرف منح بطالة لعدد (٨٥) شاب وفتاه.

٣- جمعية اختار أسرة الخيرية :

وبرزت هذه الجمعية فى مجال المساعدات وتحسين أحوال بعض الأسر عن طريق تقديم مساعدات حيث استفادت عدد (١٠٢١٢) أسرة من هذه المساعدات وتحسنت أحوال عدد (٤٥٧١) أسرة منهم من خلال تنمية مواردهم المالية - كما قام هذا المشروع بخلق فرص عمل للشباب من الجنسين بلغ عددهم (١٤٠) فرد.

٤- الجمعية المصرية للتنمية المتكاملة :

قامت هذه الجمعية بتمويل عدد (٣٧) مشروع من المشروعات الصغيرة بالإضافة إلى إنجازاتها الأخرى - كما يوجد لديها مركز للتدريب والتأهيل لإنتاج المشغولات اليدوية وإكساب المهارات.

٥- جمعية تنمية المجتمع المحلى بالمنتزه مطرية :

■ قامت بتوفير مشروع لتصنيع الملابس للفتيات والمرأة المعيلة بالتعاون مع وكالة التنمية الأمريكية.

■ تم تمويل مشروع مكايد الفحم بالتعاون مع الصندوق الائتمانى للأمم المتحدة.

■ تم تمويل مشروع غد جديد وذلك للمشروعات متناهية الصغر.

■ قامت بتحسن أحوال المسكن لعدد (٥٠٠) أسرة للتعاون مع منظمة بلال.

٦- الهنا النسائية لتنمية المجتمع المحلى :

■ تم تدريب (١٠٠) شاب وفتاه على الحرف اليدوية التى يحتاجها سوق العمل بالتعاون مع منظمة بلال.

■ تم تدريب (١٠٠) سيدة على أعمال الحياكة والتريكو بالتعاون مع الهيئة الإنجلية

■ تم تدريب عدد (٥٠٠) شاب وفتاه على تكنولوجيا الكمبيوتر لتأهيلهم لسوق العمل بالتعاون مع منظمة بلال.

■ تم تمويل مشروعات صغيرة ومتناهية الصغر لرفع المستوى الاقتصادى للأسرة لعدد (٨٠٠) أسرة بمنحة من منظمة بلال.

■ تم صرف منح مالية لإقامة مشروعات متناهية الصغر لرفع مستوى عدد (٢٥٠) أسرة بمنحة من المركز المصرى لحقوق المرأة.

■ محو أمية عدد (٩٠) فرد بمنحة من الهيئة العامة لمحو الامية.

■ تحسين أحوال المسكن لعدد (١١٠) أسرة بمنحة من منظمة بلال.

٧- جمعية الإيمان بالله الإسلامية :

■ قامت هذه الجمعية بتقديم خدمات متنوعة سواء بيئية أو صحية أو تدريب الشباب والفتيات وعلى سبيل المثال :

■ فى مجال الخدمات البيئية تم تشجير عدد (٤٦٧) لعدد من المؤسسات الحكومية ، (١٥) مدرسة.

■ فى مجال الخدمات الصحية - تم توفير عدد (٢٦٥) نظارة طبية وتوفير عدد (١٠) كرسى متحرك لذوى الاحتياجات الخاصة.

■ تم تحسين البيئة الداخلية لعدد (٤٤٠) اسرة.

■ فى مجال التدريب : تم تدريب عدد كبير من الشباب على أعمال الكمبيوتر.

٨- جمعية فكر واعمل للتنمية :

■ قامت بتدريب الشباب على الأعمال الحرفية لعدد (٥٧٥) شاب.

■ قامت بتوفير وظائف وتشغيل عدد (٣٤٨) شاب.

■ قامت بتوظيف وتدريب عدد (٨٩) فردا بالمشاركة مع الهيئة القبطية الانجلية.

٩- جمعية السلام القبطية الخيرية :

■ قامت الجمعية بدور بارز فى مجال التدريب المهنى على أعمال التفصيل والأشغال والخياطة لعدد (٥٥٠) فتاه يعملن فى مختلف مجالات إنتاج الملابس.

■ مطبعة / مركز تكوين مهنى وأعمال نجارة وصناعة الأثاث يستوعب عدد كبير من العمالة.

١٠- جمعية صناع الحياة بالجيزة :

■ قامت بعمل مشروع زراعة الأسطح لإنتاج بذور(الجرجير والملوخية) وبعض النباتات الاخرى.

■ تنفيذ مشروع تصنيع وتغليف وتسويق الشمع.

١١- مؤسسة من E.F.G هيرمس للتنمية الاجتماعية :

■ تم تحسين المسكن لعدد (١٠٠٠) مسكن بقرية نزلة حسين بمحافظة المنيا.

■ إمداد شبكات مياه وصرف صحى لقرية بنى خالد بمحافظة المنيا.

■ عمل برنامج مشترك مع اليونسيف لحماية أطفال الشوارع.

١٢- جمعية تنمية المجتمع المحلى بوردان :

■ تم تنفيذ مشروع تحسين الصحة والبيئة بتوصيل مياه الشرب النقية بوردان بالتعاون مع الصندوق الاجتماعى بالجيزة.

١٣- جمعية سوا لتنمية المجتمع والمرأة والطفل والبيئة:

■ عمل مشروع الحد من تلوث البيئة بالتعاون مع البرنامج الائتمانى للأمم المتحدة وبرنامج المنح الصغيرة وبلغ عدد المستفيدين (٣٤٠) مستفيد.

■ مشروع التمكين الاقتصادى للمرأة بالتعاون مع منظمة جلوبال فاوند الأمريكية وبلغ عدد المستفيدين عدد (٢٠٠) سيدة لتحسين أحوالهم الاقتصادية.

١٤- جمعية التدريب المهنى والأسر المنتجة بالجيزة :

■ فى مجال مشروعات الأسر المنتجة بلغ اجمالى عدد المشروعات (٤٧) مشروعا متنوعاً (تربية أغنام وماشية / خياطة وملابس/ تريكو .. الخ)

■ قامت بتدريب عدد (٢٣٦) فرداً على أعمال التفصيل والخياطة والتريكو والأشغال الفنية.

■ تم تدريب عدد (٩٩) فرداً بمركز التصميم والرسم والزخرفة.

رابعا : الاستراتيجية المقترحة لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في تنمية المجتمع المصرى

المحور الأول : تعبئة الجهود التطوعية بالمجتمع :

■ تنظيم دورات داخل النوادى ومراكز الشباب وإجراء اللقاءات لترغيب المتطوعين وتوعيتهم بالحاجة الماسة لهم لتغيير مجتمعاتهم.

■ الاستفادة من الشخصيات العامة من السياسيين والعلماء والفنانين والرياضيين الذين يحظون بقبول الرأى العام - لإثارة موضوع الحركة التطوعية والحديث عنها والحث عليها خاصة فى وسائل الإعلام المسموعة والمرئية .

■ إبراز العناصر القيادية من الرجال والسيدات ، واجتذاب المزيد من الأعضاء الناشطين فى عضوية المنظمات التطوعية.

■ تثقيف الجماهير المحلية وتوعيتهم بحجم المشكلات التى يعانى منها المجتمع الذى يعيشون فيه ، مع توضيح أن حل تلك المشكلات يجب أن يتم بمساهمتهم بالعمل والوقت والمال ، على أن يشارك المواطنون فى وضع خطط وبرامج الخدمات وتقرير الأولويات من خلال ممارسة ديمقراطية حرة.

■ التأكيد على دور الجامعات - وخاصة الإقليمية وهيئات البحث العلمى والاجتماعى لإجراء الدراسات حول المشاريع اللازمة للمجتمعات المحلية - ودور القطاع التطوعى فيها - ووسائل استخدام هذا القطاع .

■ إدخال مقررات دراسية فى المدارس والجامعات للتوعية بأهمية العمل التطوعى وغرس تلك الروح فى الأطفال فى سن مبكرة - من خلال مشاركتهم فى أنشطة تخدم البيئة المحيطة بمسكنهم أو داخل مدارسهم.

■ مشاركة الإتحاد العام للجمعيات على مستوى الجمهورية (الاتحادات الإقليمية) على مستوى المحافظات فى وضع آليات تنفيذ برامج التطوع وبيان فعالياته - والقيام بدور فعال فى مجال التوعية المستمرة للتطوع وعمل حملات إعلامية تستهدف الشباب والعنصر النسائى مع متابعة للعمل التطوعى وتعديل مساره أول بأول.

■ تغيير فلسفة العمل التطوعى باعتباره عمل يؤدى بدون أجر إلى التطوع نظير مقابل مادى حتى يجتذب الفئات العمرية الشابة القادرة على العطاء والتى تمنع ظروفهم المعيشية من الانخراط فى الجهود التطوعية.

المحور الثانى : التخطيط والتنفيذ والمتابعة للعمل التطوعى بالجمعيات الأهلية :

■ ضرورة التأكد من تعميق واقتناع قيادات ومديرى وحدات الجهاز الإدارى للدولة وموظفيها بالعمل التطوعى والمشاركة الوطنية فى مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم والتعامل مع هذا التوجه وفق رؤية استراتيجية.

■ تعميق الإحساس والشعور الوطنى لدى المواطن بحتمية اهتمامه ومشاركته الحقيقية المستمرة فى العمل التطوعى كأحد متطلبات التنمية والاستقرار الاقتصادى والاجتماعى والأمنى.

■ ضرورة وجود دليل مهنى متكامل يكون بمثابة المرشد فى مجال العمل التطوعى والمشاركة الوطنية من خلاله يتم تحديد أهداف كل مرحلة من مراحل العمل التطوعى ومجالاته والأطراف المسئولة وأدوارها وأساليب متابعة أدائها وتقييم وإعلان نتائجها وسبل التحفيز لتنشيط العمل التطوعى والمشاركة الوطنية.

■ ضرورة إنشاء نظام لتوفير قاعدة البيانات والمعلومات عن جهود العمل التطوعى والمشاركة الوطنية وكيفية الاستفادة منها فى تخطيط العمل التطوعى بما يخدم أهداف التنمية والاستقرار الاقتصادى والاجتماعى.

■ المتابعة والتقويم المستمر للعمل التطوعى حتى يمكن معرفة الفرص المتاحة للعمل التطوعى والمشاركة الوطنية ومتطلبات استثمارها - وما هى نقاط الضعف فيه وكيفية معالجتها والتعامل معها وحلها.

■ إذا كان الاتجاه السائد هو إطلاق حرية تكوين وتأسيس الجمعيات الأهلية - فإنه يجب أن ينشأ هذا الكيان قويا ليستطيع المشاركة الفعالة فى تحمل مسئولية التنمية الشاملة - وهذا يتطلب البعد عن إنشاء جمعيات ذات كيانات صغيرة وضعيفة.

ويتم ذلك من خلال ما يلى :

- عدم الموافقة على تأسيس الجمعيات إلا إذا كان لها خطة ورؤية تنفيذية لكيفية ممارسة نشاطها وأن تكون لديها القدرة على تدبير مواردها المالية المعتمدة على ذاتها دون اللجوء إلى الاعتماد على إعانات الدولة

- أن يكون للإتحادات المختلفة دور فى مراجعة خطط تأسيس وإنشاء الجمعيات الأهلية لضمان توافقها مع احتياجات المجتمع واحتياجات المناطق الجغرافية التى تخدمها تلك الجمعيات.

المحور الثالث : الآليات اللازمة لتنمية الموارد المالية للجمعيات الأهلية:

■ منح الجمعيات الأهلية حرية التعاقد مع المؤسسات الصناعية والتجارية والتعليمية والترويجية والسياحية لإدارة مشروعات تنموية مشتركة تحقق نفعا لكل منهما.

■ استمرار حق الجمعيات فى الإعانات والمزايا والإعفاءات المقررة بالقانون خاصة عن استهلاك المياه- الكهرباء- الغاز.

■ الحد من القيود الواردة بالقانون بالنسبة للمنح والمعونات الأجنبية ومنح الجمعيات حرية التفاوض حتى مع هذه الجهات بعيدا عن القيود والإجراءات المنصوص عليها فى القانون على تترك لسفاراتنا وقنصلياتنا فى الخارج مهمة التحرى والاستقصاء عن هذه الجهات وهويتها حتى لا تتعطل صرف هذه الإعانات والمنح.

■ استثمار حصيلة الزكاة فى مساعدة الجمعيات المتعثرة والنظر فى منح الجمعيات حق الحصول على مقابل مادى عن الخدمات التنموية (كالتعليم والتأهيل والتشغيل).

■ العمل على استغلال موارد البيئة الطبيعية لزيادة موارد الجمعيات خاصة فى المحافظات التى يتوافر لديها هذه الخامات لتكون مصدر يدر دخلا للجمعيات وتساهم فى تدريب وتشغيل قطاع كبير من الشباب من الجنسين - حيث تتميز هذه الخامات برخص سعرها وتعاظم عائدها على أن تشارك وزارة التضامن والأجهزة المحلية فى إقامة المعارض للترويج لهذه السلع - كما يتم استخدام وعرض هذه المنتجات فى جميع المناسبات الرسمية (القومية والمحلية) وأيضا فى المناسبات التى تشترك فيها سفارتنا بالخارج.

■ إعفاء الجمعيات من مصاريف الدعاية والإعلان عن أنشطتها.

■ تخصيص أراضى لصالح الجمعيات والمؤسسات الأهلية لممارسة أنشطتها أو التوسع فى مشروعاتها على إلا يتم الصرف فيها بالبيع أو التنازل - وأن تؤول ملكيتها إلى الدولة مرة أخرى - حال توقف الجمعية عن أنشطتها حفاظا على المال العام.

■ السماح للقائمين على العمل التطوعى بالتدريب فى البرامج المختلفة التى يعقدها الجهاز الإدارى للدولة أو القطاع الخاص لإكسابهم مهارات (إدارية / مالية / فنية).

■ أن تكون هناك جهود مخلصة من جانب المستثمرين ورجال الأعمال فى النهوض بالقطاع الأهلى من خلال المشاركة الفاعلة لدعم هذا القطاع وليس المشاركة المظهرية والشكلية فقط - وتقديم الدعم المادى والعينى .

ويتم ذلك من خلال الآتى :

- إتاحة الفرصة للعاملين بالقطاع الأهلى بالتدريب فى منشآت القطاع الخاص أو استيعاب ما يتم تدريبه فى القطاع الأهلى للعمل فى القطاع الخاص.

- قيام القطاع الاستثمارى بالاستعانة بالقطاع الأهلى فى تنفيذ بعض الصناعات الصغيرة التكميلية والتى يستطيع القيام بها حتى يستطيع توفير موارد مالية خاصة به وتوفير فرص عمل للشباب من الجنسين مثال(المشاريع الاستثمارية العاملة فى مجال صناعة الملابس الجاهزة - يتم الاستعانة فيها بالفتيات أو الشباب الذى قام القطاع الأهلى بتدريبهم على أعمال التطريز والحياكة ... الخ) أو عمل ملصقات بعض المنتجات التى ينتجها القطاع الاستثمارى

المحور الرابع : آلية تنسيق مجالات وميادين العمل الأهلى :

بالنسبة لميادين وأنشطة الجمعيات الأهلية :

■ ضرورة إجراء تعديل تشريعى للقانون الحالى يتضمن إطلاق حرية الجمعيات والمؤسسات الأهلية فى العمل الأهلى مع وجود رقابة مستمرة عليها حتى لا تكون هناك تجاوزات قد ترتكبها بعض الجمعيات - وأن يكون للاتحادات (عام / اقليمى / نوعى) دور فعال فى هذا المجال.

■ قيام الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية بالمشاركة مع الجمعيات بوضع خطط متكاملة بأولويات الاحتياجات والخدمات التى يحتاجها المواطنين فى كل منطقة على حده - وأن تعمل الجمعيات الأهلية وفق هذه الخطة. ويتطلب ذلك :

- أن يكون لدى الاتحادات منظومة وشبكة معلومات متكاملة للجمعيات القائمة بكل منطقة - ومجالات الأنشطة التى تعمل فيها.

- يقوم الاتحاد بإرشاد الجمعيات عن الميادين والنشطة التى يحتاجها المواطنين بكل منطقة - ومجالات الأنشطة التى تعمل فيها .

- يقوم الاتحاد بإرشاد الجمعيات عن الميادين والأنشطة التى يحتاجها المواطنين بكل منطقة.

- التنسيق بين الجمعيات الأهلية التى تعمل فى نطاق جغرافى واحد حتى لا يكون هناك تكرار لنوع النشاط الذى يؤديه.

- حصر الجمعيات الأهلية التى تؤدى نشاط ملموس فى المجتمع وخاصة التى تعمل على إتاحة فرص عمل للشباب - مثل مشروعات الأسر المنتجة - المشروعات الإنتاجية والورش الفنية وغيرها ومساعدتها فنيا وماديا بواسطة الأجهزة الحكومية وغيرها (الصندوق الاجتماعى / القطاع الخاص) .

- أن الغالبية العظمى من الجمعيات الأهلية العاملة فى مصر ينصب مجال وميادين عملها الأساسية على تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والدينية وكذلك تقديم المساعدات - مما يجعلها عرضة لاتهامها بأنها تحول المستفيدين منها إلى فئات اعتمادية تطلب الاستجداء والمساعدة بدلا من تحويلهم إلى فئات منتجة ويمكن تفعيل دورها فى هذا المجال .

من خلال ما يلى :

- أن تقوم الجمعية بربط المساعدات التى تقدمها لبعض الإفراد بضرورة تعلم حرفة أو مهنة معينة فى الأوقات التى تسمح لهم بذلك.

- ربط المساعدة بالحضور فى فصل محو الأمية وذلك باستثناء الحالات التى لا تسمح ظروفها بذلك مثل (كبار السن / المرأة المعيلة / المرضى).

المحور الخامس : النظر فى قانون الجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ولائحته التنفيذية :

■ إلغاء القيود الإدارية والمالية والرقابية المفروضة على مؤسسات المجتمع المدنى.

■ عدم إجراء تعديل تشريعى على القانون بمعزل عن مؤسسات المجتمع المدنى وضرورة استطلاع الرأى لأكبر عدد من تلك الجمعيات.

قائمة المراجع

■ كتب ومراجع علمية :

■ الإدارة العامة(رؤية استراتيجية لحماية الجهاز الادارى من التخلف والفساد)د./مصطفى أبو بكر- الدار الجامعية ٢٠٠٥ .

■ الجمعيات الأهلية فى مصر(مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية) د. / امانى قنديل - د. / سارة بنت نفيس.

■ ادوار مؤسسات المجتمع المدنى فى دعم العملية التعليمية - أ.د / عوض توفيق عوض - أ.م.د/ ناجى شنودة نخلة - أ.د / مصطفى عبد السميع محمد (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية).

■ تقارير المجالس القومية المتخصصة :

- الجمعيات الأهلية ودورها فى تحقيق التنمية الاجتماعية (المجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية) الدورة السادسة والعشرون (سبتمبر ٢٠٠٥/ يونية ٢٠٠٦).

- آليات المشاركة الشعبية فى التنمية المحلية (المجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية) الدورة السادسة والعشرون (سبتمبر ٢٠٠٥/ يونية ٢٠٠٦).

- التطوع كتوجيه عام فى التنمية والنهوض بالمحليات(المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى) الدورة ثلاثة وعشرون (سبتمبر ٢٠٠٢/ يونية ٢٠٠٣).

دراسات وأوراق عمل :

- ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الذى عقده الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عن دور الجمعيات الأهلية ٢٠٠٦عن (المشاكل التنظيمية والإدارية بجمعيات تنمية المجتمع المحلى)- للأستاذ/ عبد الحميد محمد كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان.

■ دراسة عن أهمية الجمعيات الأهلية والمؤسسات - الخاصة ودورها فى دعم سير التنمية المجتمعية مديرية التنظيم والإدارة (إدارة الدراسات وبحوث التنمية الإدارية) محافظة البحيرة.

■ دراسة عن قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية والغرض من إنشائها مديرية التنظيم والإدارة (إدارة بحوث التنمية) محافظة بورسعيد.

■ مكاتبات ومراسلات واردة من الجهات التالية :

■ الحصر الميدانى عن الجمعيات الأهلية التى تعمل داخل نطاق محافظة الوادى الجديد فى عام ٢٠٠٧ .

■ الحصر الميدانى عن الجمعيات الأهلية التى تعمل داخل نطاق محافظة بنى سويف فى عام ٢٠٠٧ .

■ الحصر الميدانى عن الجمعيات الأهلية التى تعمل داخل نطاق محافظة قنا فى عام ٢٠٠٧ .

■ الإدارة العامة للترجمة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة موضوع مترجم من مجلة العمل الدولية عن (مساهمة القطاع الاهلى فى خلق وظائف جديدة ودعم السياسة الاجتماعية) فى عام ٢٠٠٧ .

■ مقالات منشورة بجريدة الأهرام :

- مقالة منشورة بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٨ عن " ضم جمعيات جديدة للمشاركة فى عمليات التنمية الإدارية ".

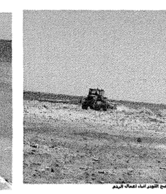
- تحقيق بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٢٤ عن " الجمعيات الأهلية".

هذا البحث تم تحت إشراف الأستاذة/ فايزة قوشتى على - مدير عام بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة وإشراف عام الأستاذة/ هدى على مسعود - رئيس الإدارة المركزية للبحوث بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

وزارة البيئة: ضبط أعمال ردم بالبحر بمنطقة ابوطرطور بسفاجا

تمكنت وزارة الدولة لشئون البيئة بالتعاون مع جهاز مدينة سفاجا من ضبط أعمال ردم بالبحر بمنطقة ابوطرطور بسفاجا حيث وردت معلومات الى وحدة المتابعات الساحلية بمحميات البحر الأحمر عن قيام صاحب قزق السمان بسفاجا باعمال ردم بالبحر مباشرة بالمنطقة المذكورة.


الصورة توضح اللودر اثناء اعمال الردم



وعلى الفور ,اصدر المهندس ماجد جورج وزير الدولة لشئون البيئة توجهياته بسرعة التحقق من المعلومات الواردة واتخاذ اللازم ، حيث توجهت لجنة مشتركة من محميات البحر الاحمر والفرع الاقليمى لجهاز شئون البيئة بالبحر الأحمر والوحدة المحلية لمدينة سفاجا إلى موقع قزق السمان بسفاجا حيث قامت اللجنة بتوصيف المنطقة البحرية التي تم فيها الردم وتحديد مساحات الردم بواسطة شريط قياس متري.

وكشفت المعاينة أن المنطقة التي تمت فيها أعمال الردم عبارة عن منطقة المد والجزر على مساحة ٣٠٠٠ متر مربع وتم الردم بواسطة كميات من الزلط الفاير مختلفة الأحجام داخل البحر مباشرة . وهى أعمال مخالفة للمواد ٧٤،٧٣ من القانون ٤ لسنة ١٩٩٤ والمعدل بالقانون ٩ لسنة ٢٠٠٩الى جانب انها مخالفة للموافقة البيئية الحاصل عليها مشروع القزق والتى تضمنت اعمال خط سكة حديد عرضة ٦متر وطولة ٤٠متر (٢٤٠ متر) و رأت اللجنة خصمها من مساحة الردم المذكورة وبذلك تبلغ المساحة المخالفة ٢٧٦٠ متر مربع. وتم تقدير القيمة المادية للأضرار طبقا لسعر المتر فى منطقة المد والجزر ليكون إجمالى القيمة المخالفة بما يعادل ٣٣١٢٠ دولار أمريكى.

وأكد وزير البيئة على اتخاذ الإجراءات القانونية ضد صاحب القزق حيث تم اخلاء الموقع وغلقة تماما والتحفظ على اللودر الذى يقوم باعمال الردم. والزام المالك بازالة مساحات الردم دون التأثير على البيئة البحرية ودفع التعويضات المادية للأضرار البيئية

وزارة البيئة تشارك فى المهرجان الصيفى لأطفال الصعيد

قامت وزارة الدولة لشئون البيئة من خلال إدارة التوعية البيئية والإعلام فرع اسوان بتنفيذ معسكر للأطفال بمحميات جزر الشلال الأول (جزيرة سالوجا وغزال) للتعريف بالمحميات الطبيعية والتعرف علي دورها في حماية الكائنات الحية وعددها تلي ذلك جولة بالجزيرة للتعرف علي مكوناتها من نباتات وأشجار وطيور وحشرات مميزة.

كما تم خلال المعسكر رصد للطيور بالجزيرة من خلال النظارات المكبرة للتعرف عليها من قرب ومعرفة أهم أنواع الطيور المقيمة أيضا حاز نشاط صيد الحشرات والتعرف عليها وإطلاقها مرة أخري اهتمام الأطفال كما قام الأطفال باستخدام شباك الصيد لاستخراج بعض الكائنات المائية مثل جمبري المياه العذبة ومعرفة دورة في السلسلة الغذائية وفي ختام المعسكر تم تنفيذ لعبة الشبكة الغذائية التي تعمل علي إيضاح مفهوم الشبكة الغذائية ومدي تعقيدها واعتماد الكائنات الحية بعضها علي بعض من خلال تقمص الأطفال لشخصيات بعض الكائنات الحية والربط فيما بينهم بطريقة توضح مدي تعقيد الشبكة الغذائية ومدي اعتمادها علي جميع الكائنات الحية لتحافظ علي اتزانها الطبيعي .

وتم أيضا تنفيذ عدد من الأنشطة البيئية الأخرى كان من بينها ورشة عمل للأطفال بداخل المدرسة بمتحف النوبة تهدف إلي تبسيط مفهوم الطاقة والطاقة النظيفة ومصادر الطاقة المتجددة كما تم تنفيذ بعض الأفكار البسيطة مثل طاحونة الهواء كنموذج لمصادر الطاقة النظيفة وتنفيذ الفكرة بورق مستخدم لترسيخ مفهوم إعادة الاستخدام .

وتعد هذه الأنشطة الثقافية والتعليمية ضمن المهرجان الصيفي للأطفال بالصعيد لرفع الوعى البيئى لديهم وذلك بالتنسيق مع متحف النوبة من خلال المدرسة الملحقة بالمتحف حيث يسعى هذا المهرجان إلي تنمية معلومات ومهارات الأطفال من الناحية التاريخية وإكساب الطفل معلومات خاصة بالتحنيط والمتاحف وتهدف هذه الأنشطة إلى إكساب الطفل معلومات بيئية صحيحة ورفع الوعي والتفاعل نحو البيئة نحو البيئة المحيطة به حتى يقوم بحمايتها بشكل صحيح كما تهدف الأنشطة إلي توعية الأطفال بدورهم الفاعل نحو حماية البيئة بشتى الطرق .

